

**PENGARUH *WORK OVERLOAD* DAN *SELF-REGULATION*
TERHADAP *BURNOUT* PADA KARYAWAN F&B DI**

KOTA MALANG

SKRIPSI



Oleh:

Ikrar Narawangsyah

NIM: 220401110248

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

2026

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH *WORK OVERLOAD* DAN *SELF-REGULATION* TERHADAP
BURNOUT PADA KARYAWAN F&B DI KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada :

**Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana
Psikologi (S.Psi)**

Oleh:

Ikrar Narawangsyah

NIM: 220401110248

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

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH *WORK OVERLOAD* DAN *SELF-REGULATION*
TERHADAP *BURNOUT* PADA KARYAWAN F&B DI KOTA
MALANG

SKRIPSI

Oleh

Ikrar Narawangsyah

NIM. 220401110248

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
<u>Abd. Hamid Cholili, M.Psi., Psikolog</u> <u>NIP. 198906022023211026</u>		23. Juni 2026
<u>Muchamad Adam Basori, MA</u> <u>(TESOL)</u> <u>NIP. 198103122023211011</u>		22. Juni 2026

Malang, 23 Juni 2026

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dr. Fina Hidayati, M.A.
NIP. 198610092015032002



LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *WORK OVERLOAD* DAN *SELF-REGULATION* TERHADAP *BURNOUT* PADA KARYAWAN F&B DI KOTA MALANG

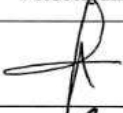
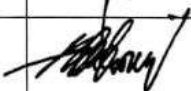
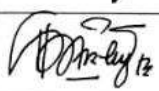
SKRIPSI

Oleh

Ikrar Narawangsyah

NIM. 220401110248

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam
Majelis Sidang Skripsi pada tanggal - 2026

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Penguji <u>Abd. Hamid Cholili, M.Psi., Psikolog</u> <u>NIP. 198906022023211026</u>		23, Juli 2026
Ketua Penguji <u>Muchamad Adam Basori, MA (TESOL)</u> <u>NIP. 198103122023211011</u>		22, Juli 2026
Penguji Utama <u>Dr. Iin Tri Rahayu, M. Si, Psi</u> <u>NIP: 197207181999032001</u>		22, Juli 2026

Disahkan Oleh
Dekan




Prof. Dr. Siti Mahmudah, M. Si.
NIP. 196710291994032001

NOTA DINAS

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 berjudul:

**PENGARUH *WORK OVERLOAD* DAN *SELF-REGULATION*
TERHADAP *BURNOUT* PADA KARYAWAN F&B DI KOTA
MALANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Ikrar Narawangsyah
NIM : 220401110248
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr,wb

Malang, 22 Juli 2026
Doreq Pembimbing I



Abd. Hamid Cholaji, M.Psi., Psikolog
NIP 198906022023211026

NOTA DINAS

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 berjudul:

**PENGARUH *WORK OVERLOAD* DAN *SELF-REGULATION*
TERHADAP *BURNOUT* PADA KARYAWAN F&B DI KOTA
MALANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Ikrar Narawangsyah
NIM : 220401110248
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamualaikum wr,wb

Malang 22 Juli 2026
Dosen Pembimbing 2



Muchamad Adam Basori, MA (TESOL)
NIP. 198103122023211011

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ikrar Narawangsyah
NIM : 220401110248
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul " *PENGARUH WORK OVERLOAD DAN SELF-REGULATION TERHADAP BURNOUT PADA KARYAWAN F&B DI KOTA MALANG*" adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

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

Malang 23 Juli 2026

Penulis


1000
METERAI
TEMPEL
02587AQX108941688
Ikrar Narawangsyah
220401110248

MOTTO

وَمَا اللَّذَّةُ إِلَّا بَعْدَ التَّعَبِ

"Tidak ada kenikmatan kecuali setelah kelelahan."

(Mahfudzot)

*"Kerjakan secara kaffah, ikhtiarkan dengan bismillah,
semoga lelahmu menjadi lillah"*

(Ikraaarnsyah)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbil 'alamin

Dengan penuh rasa syukur, karya ini penulis persembahkan dengan sepenuh hati kepada:

1. Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, nikmat, kasih sayang, serta karunia-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis. Berkat pertolongan, kekuatan, dan kemudahan yang diberikan-Nya, penulis memperoleh bekal ilmu, semangat, dan kemampuan sehingga proses penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan lancar dan baik.
2. Terima kasih yang sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada keluarga tercinta, Abi Ismansyah dan Ibunda Ika Taukhida, selaku kedua orang tua penulis yang selalu hadir dengan cinta, dukungan, dan doa di setiap langkah perjalanan ini. Terima kasih atas segala kerja keras dan pengorbanan yang telah diberikan selama ini. Kepercayaan yang Abi dan Ibunda berikan menjadi motivasi terbesar bagi penulis untuk terus berusaha dan menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.

Teruntuk adik-adik penulis, Samudra Cakrawangsyah dan Syafi Assyauqie, terima kasih atas semangat dan keceriaan yang selalu kalian hadirkan. Semoga kita senantiasa bisa menjadi kebanggaan bagi orang tua kita. Semoga karya ini menjadi salah satu bukti kesungguhan penulis atas segala dukungan dan kepercayaan yang telah diberikan oleh keluarga selama ini.

3. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri. Terima kasih telah bertahan di setiap proses yang tidak selalu mudah, telah bangkit di setiap kali merasa lelah, dan telah memilih untuk terus melangkah meskipun terkadang ragu. Terima kasih sudah tidak menyerah dan tetap mempercayai bahwa usaha ini akan berbuah hasil yang baik. Terima kasih untuk tubuh penulis yang berusaha bangkit dari rasa malas yang berkepanjangan sehingga penulis mampu mengerjakan skripsi ini sampai selesai. Terima kasih telah melewati hari-hari yang berat,

begadang, mencari responden penelitian dengan berusaha mendatangi setiap toko kopi serta tempat usaha makanan dan minuman satu persatu yang ada di kota Malang. dan segala tekanan yang datang selama proses pengerjaan skripsi ini. Semua itu tidak sia-sia. Semoga ke depannya diri ini terus tumbuh menjadi pribadi yang lebih baik, lebih kuat, dan lebih bijak dalam menghadapi setiap tantangan yang akan datang. Perjalanan ini bukan akhir, melainkan awal dari babak baru yang lebih baik.

4. Terima kasih sebesar besarnya penulis haturkan kepada Bapak Abdul Hamid Cholili selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberikan arahan, masukan, serta bantuan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih karena selalu membantu dan mensupport penulis ketika mengalami kebingungan maupun kesulitan dalam mengerjakan skripsi, serta dengan sabar memberikan bimbingan hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga berterima kasih karena beliau adalah dosen pembimbing yang mudah untuk ditemui sehingga memudahkan penulis untuk mengajukan bimbingan, dan penulis berterima kasih sudah menjadi dospem yang seperti kakak maupun sahabat tongkrongan sendiri dengan info ngopi di Warkop Secangkir Malam sehingga bounding antar mahasiswa dan dospem menjadi erat.
5. Terima kasih kepada sahabat dan teman-teman penulis, yaitu sahabat penulis Dj Tekhen yang selalu menyemangati serta memberikan bantuan dan masukan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi dan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Bowo yang sudah menemani serta membantu saat mengajukan judul dan mendampingi saya saat sempro. Terima kasih juga kepada sirkel pertemanan penulis yaitu, sobat Malming Uhuy dan konco-konco suangar Hurak-Huruk yang telah memberikan kesan seru dan berwarna dalam perkuliahan ini dari semester pertama sampai semester akhir. Terima kasih juga kepada teman-teman bimbingan yang menemani mulai proses bimbingan awal hingga akhir skripsi. Terima kasih juga kepada segenap teman-teman Psikologi F 22 Garis Sukma yang selalu memberikan canda tawa, kebersamaan, serta kenangan indah dan memorable selama perkuliahan, serta kepada seluruh teman-teman

angkatan 2022 Psikologi (Sadya Arunika) yang telah memberikan banyak momen berharga dalam membangun cerita dan kenangan serta saling memberi informasi tentang perkuliahan bersama selama menempuh pendidikan di UIN Malang.

6. Terima Kasih penulis ucapkan kepada segenap rekan-rekan sekaligus adik-adik yang penulis banggakan yaitu, Dinas Infokom DEMA-F 2024 yang sudah kebersamai dan berjuang bersama melakukan prokeran bareng, suka, duka bersama sampai bounding yang begitu erat, dan sekali lagi terimakasih atas segala kepercayaan nya sehingga penulis mendapatkan penghargaan Kepala Dinas Terbaik, tanpa dukungan dari kalian penulis bukan apa-apa. Semoga kalian yang angkatan 2023 cepat lulus tepat waktu dan sukses buat kalian semua.
7. Penulis mengucapkan terima kasih kepada segenap Karyawan/Pegawai aktif *food and bavarage* Kota Malang yang telah bersedia dan mampu untuk menyempatkan waktunya ditengah kesibukan kerjanya untuk menjadi responden serta bekerja sama dalam proses penelitian ini, sehingga penulis dapat memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan untuk penyusunan skripsi ini.
8. Ucapan terima kasih kepada seluruh civitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu, pengalaman, kesempatan, serta fasilitas kepada penulis selama menjalani masa perkuliahan dan proses penyusunan skripsi ini.
9. Terima kasih juga kepada seluruh pihak lainnya yang belum dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberikan bantuan, dukungan, doa, maupun kontribusi dalam berbagai bentuk selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Segala kebaikan, perhatian, dan kebersamaan yang diberikan akan selalu menjadi hal yang berarti bagi penulis.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work Overload* dan *Self-Regulation* terhadap *Burnout* Karyawan F&B di Kota Malang”. Penyusunan skripsi ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis memperoleh banyak bantuan, dukungan, arahan, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Siti Mahmudah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fina Hidayati, M.A., selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Abdul Hamid Cholili, M.Psi., Psikolog., selaku Dosen Pembimbing pertama pada penulisan skripsi ini.
5. Muchamad Adam Basori, MA (TESOL)., selaku Dosen Pembimbing kedua pada penulisan skripsi ini.
6. Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si. Selaku Dosen Penguji Utama pada penulisan skripsi ini.
7. Terima kasih kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu, pengalaman, serta pembelajaran berharga kepada penulis sejak awal perkuliahan hingga akhir masa studi. Terima kasih atas setiap kenangan,

pengalaman belajar, dan pembelajaran menarik yang diberikan, yang tidak hanya bermanfaat dalam proses akademik, tetapi juga menjadi bekal berharga bagi penulis dalam menjalani kehidupan ke depannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki berbagai kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran serta kritik yang membangun demi perbaikan pada penelitian maupun penulisan selanjutnya. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat, menambah wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang lebih mendalam.

Malang, 2 Juni 2026

Penulis

Ikrar Narawangsyah

220401110248

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
NOTA DINAS	iv
NOTA DINAS	v
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT.....	xix
ملخص.....	xx
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II	13
KAJIAN TEORI	13
A. Burnout.....	13
1. Pengertian Burnout.....	13
2. Aspek Burnout.....	14
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Burnout.....	16
4. Kajian Keislaman tentang <i>Burnout</i>	18
B. <i>Work Overload</i>	19
1. Pengertian <i>Work Overload</i>	19
2. Aspek <i>Work Overload</i>	20
3. Faktor-faktor <i>Work Overload</i>	21
4. Kajian Keislaman tentang <i>Work Overload</i>	22
C. Self Regulation	22

1.	Pengertian <i>Self-Regulation</i>	23
2.	Aspek <i>Self-Regulation</i>	23
3.	Faktor <i>Self -Regulation</i>	24
4.	Kajian Keislaman tentang <i>Self-Regulation</i>	25
D.	Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap <i>Burnout</i>	25
E.	Pengaruh <i>Self-regulation</i> terhadap <i>Burnout</i>	26
F.	Pengaruh <i>Work Overload</i> dan <i>Self-regulation</i> terhadap <i>Burnout</i>	27
G.	Kerangka Konseptual	28
H.	Hipotesis	30
BAB III		32
METODE PENELITIAN		32
A.	Jenis Penelitian	32
B.	Variabel Penelitian	33
C.	Definisi Operasional	33
C.	Subjek Penelitian	34
1.	Populasi	34
2.	Sampel	36
D.	Pengukuran	37
E.	Instrumen Pengukuran	38
F.	Validitas dan Reliabilitas	40
1.	Validitas	40
2.	Reliabilitas	52
G.	Metode Analisis Data	56
1.	Uji Deskriptif	56
2.	Uji Asumsi	56
3.	Uji Hipotesis	59
A.	Gambaran Lokasi Penelitian	61
B.	Pelaksanaan Penelitian	64
C.	Hasil Penelitian	66
D.	Pembahasan	79
1.	Tingkat <i>Work Overload</i> pada Karyawan F&B di Kota Malang	79
2.	Tingkat <i>Self-Regulation</i> pada Karyawan f&B di Kota Malang	81
3.	Tingkat <i>Burnout</i> pada Karyawan F&B di Kota Malang	82
4.	Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap <i>Burnout</i>	84

5.	Pengaruh <i>Self-Regulation</i> terhadap <i>Burnout</i>	87
6.	Pengaruh Simultan Work Overload dan Self-Regulation terhadap Burnout	89
BAB V		93
KESIMPULAN DAN SARAN		93
A.	Kesimpulan.....	93
B.	Saran.....	95
DAFTAR REFERENSI		99
LAMPIRAN.....		102

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Penentuan Skala Likert.....	37
Tabel 3. 2 Blueprint Skala Burnout Sebelum Uji Coba.....	38
Tabel 3. 3 Blueprint Skala Workload Sebelum Uji Coba.....	39
Tabel 3. 4 Blueprint Skala Self-Regulation Sebelum Uji Coba.....	40
Tabel 3. 5 Daftar Nama Expert Judgement	42
Tabel 3. 6 Uji Validitas Item <i>Burnout</i>.....	43
Tabel 3. 7 Blueprint Setelah Uji Coba	44
Tabel 3. 8 Uji Validitas Instrumen Work Overload.....	45
Tabel 3. 9 Blueprint Setelah Uji Coba	48
Tabel 3. 10 Uji Validitas Item Self Regulation	50
Tabel 3. 11 Blueprint Setelah Uji Coba	52
Tabel 3. 12 Uji Reliabilitas Burnout	53
Tabel 3. 13 Uji Reliabilitas Work Overload.....	54
Tabel 3. 14 Uji Reliabilitas Skala Self-Regulation.....	55
Tabel 4. 1 Gambaran Subjek Penelitian	63
Tabel 4. 2 Hasil Uji Deskriptif.....	66
Tabel 4. 3 Norma Kategorisasi Variabel Burnout.....	67
Tabel 4. 4 Hasil Kategorisasi Tingkat Variabel Burnout	68
Tabel 4. 5 Norma Kategorisasi Variabel Work Overload	69
Tabel 4. 6 Hasil Kategorisasi Tingkat Work Overload	70
Tabel 4. 7 Norma Kategorisasi Variabel Self-Regulation.....	70
Tabel 4. 8 Hasil Kategorisasi Self-Regulation.....	71
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas Kalmogorov-Smirnov.....	72
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas	74
Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	76
Tabel 4. 12 Hasil Uji Coefficients Regresi Linear Berganda.....	77
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Kerangka Konseptual	30
Gambar 4. 2 Hasil Uji Linearitas	73
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	75

ABSTRAK

Ikrar Narawangsyah, 2020401110248, Pengaruh *Work Overload* dan *Self-Regulation* terhadap *Burnout* Karyawan F&B di Kota Malang. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. 2026.

Dosen Pembimbing I : Abd. Hamid Cholili, M.Psi., Psikolog

Dosen Pembimbing II : Muchamad Adam Basori, MA (TESOL)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat *work overload*, *self-regulation*, dan *burnout* pada karyawan *Food and Beverage* (F&B) di Kota Malang, serta menguji pengaruh *work overload* dan *self-regulation* terhadap *burnout* baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Subjek penelitian sebanyak 204 karyawan F&B aktif di Kota Malang yang dipilih menggunakan teknik *convenience sampling*. Instrumen penelitian menggunakan skala *burnout* yang disusun berdasarkan teori Maslach dan Jackson (1981), skala *work overload* berdasarkan teori Hart dan Staveland (1988), serta skala *self-regulation* berdasarkan teori Neal dan Carey (2005). Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi (normalitas, linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), dan uji hipotesis dengan regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *work overload*, *self-regulation*, dan *burnout* pada karyawan F&B di Kota Malang secara umum berada dalam kategori sedang. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa *work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* ($\beta = 0,478$, $p < 0,001$), sedangkan *self-regulation* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* ($\beta = -0,194$, $p = 0,001$). Secara simultan, *work overload* dan *self-regulation* bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *burnout* ($F = 44,49$, $p < 0,001$) dengan kontribusi efektif sebesar 30,7% ($R^2 = 0,307$), sedangkan sisanya 69,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, *work overload* berperan sebagai faktor risiko dan *self-regulation* berperan sebagai faktor protektif terhadap *burnout* pada karyawan F&B di Kota Malang.

Kata Kunci: *Work overload*, *Self-regulation*, *Burnout*, Karyawan F&B, Kota Malang

ABSTRACT

Narawangsyah, Ikrar, 220401110248, *The Influence of Work Overload and Self-Regulation on Burnout among Food and Beverage (F&B) Employees in Malang City*. Faculty of Psychology, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. 2026.

Advisor I: Abd. Hamid Cholili, M.Psi., Psikolog

Advisor II: Muchamad Adam Basori, MA (TESOL)

This study aims to determine the levels of work overload, self-regulation, and burnout among Food and Beverage (F&B) employees in Malang City, as well as to examine the effects of work overload and self-regulation on burnout, both partially and simultaneously. This study employs a quantitative approach with an explanatory design. The study sample consisted of 204 active F&B employees in Malang City, selected using convenience sampling. The research instruments included a burnout scale based on the theory of Maslach and Jackson (1981), a work overload scale based on the theory of Hart and Staveland (1988), and a self-regulation scale based on the theory of Neal and Carey (2005).

Data were analyzed using descriptive statistics, assumption tests (normality, linearity, multicollinearity, heteroscedasticity), and hypothesis testing via multiple linear regression. The results indicate that the levels of work overload, self-regulation, and burnout among F&B employees in Malang City generally fall into the moderate category. The results of the hypothesis tests confirm that work overload has a positive and significant effect on burnout ($\beta = 0.478$, $p < 0.001$), while self-regulation has a negative and significant effect on burnout ($\beta = -0.194$, $p = 0.001$). Simultaneously, work overload and self-regulation together have a significant effect on burnout ($F = 44.49$, $p < 0.001$) with an effective contribution of 30.7% ($R^2 = 0.307$), while the remaining 69.3% is influenced by other factors outside the scope of this study. Thus, work overload acts as a risk factor and self-regulation acts as a protective factor against burnout among F&B employees in Malang City.

Keywords: Work Overload, Self-Regulation, Burnout, F&B Employees, Malang City

ملخص

نار او انغسيه، إكرار، 220401110248، تأثير عبء العمل الزائد والتنظيم الذاتي على الإرهاق الوظيفي لدى موظفي قطاع الأغذية والمشروبات في مدينة مالانج، كلية علم النفس، الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج، 2026.

المشرف الأول: عبد الحميد خوليلى، ماجستير في علم النفس، أخصائي نفسي

المشرف الثاني: محمد آدم باسوري، ماجستير

يهدف هذا البحث إلى تحديد مستويات عبء العمل الزائد، والتنظيم الذاتي، والإرهاق الوظيفي لدى موظفي مدينة مالانج، بالإضافة إلى اختبار تأثير عبء العمل الزائد والتنظيم (F&B) قطاع الأغذية والمشروبات الذاتي على الإرهاق الوظيفي، سواء بشكل جزئي أو متزامن. ويستخدم هذا البحث نهجاً كمياً بتصميم تفسيري. وبلغ عدد المشاركين في البحث 204 موظفاً نشطاً في قطاع الأغذية والمشروبات في مدينة مالانج، تم اختيارهم باستخدام تقنية العينات الملائمة. واستخدمت أدوات البحث مقياس الإرهاق الوظيفي الذي تم وضعه استناداً إلى نظرية ماسلاتش وجاكسون (1981)، ومقياس عبء العمل الزائد استناداً إلى نظرية هارت وستافيلاند (1988)، ومقياس التنظيم الذاتي استناداً إلى نظرية نيل وكاري (2005). تم تحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي، واختبارات الافتراضات (الطبيعية، والخطية، والتعددية الخطية، والتباين غير المتجانس)، واختبار الفرضيات باستخدام الانحدار الخطي المتعدد.

أظهرت نتائج الدراسة أن مستويات عبء العمل الزائد، والتنظيم الذاتي، والإرهاق لدى موظفي قطاع الأغذية والمشروبات في مدينة مالانج تقع بشكل عام ضمن الفئة المتوسطة. وأثبتت نتائج اختبار الفرضيات أن عبء ، في حين أن التنظيم الذاتي له ($\beta = 0,478$, $p < 0,001$) العمل الزائد له تأثير إيجابي وهم على الإرهاق وبشكل متزامن، يؤثر كل من عبء العمل ($\beta = -0,194$, $p = 0,001$). تأثير سلبي وهم على الإرهاق ($F = 44,49$, $p < 0,001$) الزائد والتنظيم الذاتي معاً بشكل ذي دلالة إحصائية على الإرهاق الوظيفي ، في حين أن النسبة المتبقية البالغة 69,3% تتأثر بعوامل أخرى ($R^2 = 0,307$) % بمساهمة فعالة تبلغ 30,7 خارج نطاق الدراسة. وبالتالي، فإن عبء العمل الزائد يُعد عاملاً من عوامل الخطر، بينما يُعد التنظيم الذاتي عاملاً وقائياً ضد الإرهاق لدى موظفي قطاع الأغذية والمشروبات في مدينة مالانج.

الكلمات المفتاحية: عبء العمل الزائد، التنظيم الذاتي، الإرهاق، موظفو قطاع الأغذية والمشروبات، مدينة مالانج

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fenomena *burnout* atau kelelahan kerja kini semakin banyak dialami oleh pekerja muda, terutama generasi milenial dan Gen Z. Tekanan kerja yang tinggi, tuntutan produktivitas kerja membuat banyak anak muda merasa jenuh dan kehilangan motivasi. Berdasarkan hasil survei *Workplace Wellbeing Score Indonesia 2025*, tingkat kesejahteraan mental pekerja Indonesia hanya 50,98 persen, lebih rendah dari rata-rata global yang mencapai 58,62 persen Adhi, (2025).

Beberapa faktor memicu munculnya *burnout*, mulai dari jam kerja yang panjang, adanya kekurangan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta adanya ekspektasi tinggi dari lingkungan profesional. Pada masa sekarang, di mana sebuah produktivitas sering dijadikan tolak ukur sebuah nilai diri, hal ini yang membuat banyak anak muda bekerja tanpa batas sehingga timbulnya rasa kelelahan dalam dirinya. Dan apabila *burnout* dibiarkan, maka akan berdampak serius pada kesehatan mental dan juga fisik. Adapun gejala-gejalanya yaitu meliputi kecemasan berlebih, gangguan tidur, munculnya rasa sakit kepala, bahkan depresi akibat kelelahan.

Mengutip dari studi *Harvard Business Review*, pekerja yang mengalami *burnout* juga dapat mengalami risiko dua kali lebih tinggi terkena penyakit jantung dibandingkan mereka yang mampu menjaga

keseimbangan kerja dan istirahat. Selain menurunkan produktivitas kerja karyawan, burnout juga dapat menyebabkan timbulnya turnover yang tinggi di perusahaan. Untuk mengatasi burnout juga memerlukan kesadaran diri dan perubahan pola kerja. Adapun langkah awal yang disarankan oleh para ahli untuk menetapkan batas waktu kerja yang sesuai, dengan memperbanyak waktu istirahat, serta melakukan aktivitas relaksasi seperti melakukan meditasi ataupun olahraga ringan.

Fenomena penelitian ini diperkuat dengan dilakukannya wawancara oleh tiga partisipan yang berinisial D,N,F untuk membuktikan adanya gejala burnout pada karyawan dalam industri F&B di kota Malang. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan sebelumnya, didapatkan hasil :

Aspek *emotional exhaustion* (kelelahan kerja), ketiga partisipan tersebut sangat sering mengalaminya, hal ini ditandai dengan beberapa hal yaitu merasa lelah dan stress saat menjalankan tugas atau shift yang padat, dan pada saat mulai bekerja pun terkadang sering juga merasakan lelah secara emosional, dan partisipan pun menyebutkan bahwa cukup sering juga partisipan merasakan tidak punya energi untuk menyelesaikan tugas-tugas karena dirasa sudah kelelahan secara mental.

“perasaannya lelah dan stress banget, apalagi kalo aku lagi ngeshift kerja, dan baru mulai kerja juga sering udah kayak capek duluan. Untuk memengaruhi fisik juga sering, dan sampai gak ada waktu juga untuk merhatiin kesehatan sendiri, dan bagian yang mengurus energi saya waktu saya menjadi admin warehouse ini, selain mengurus energi juga, mengurus mental dan pikiran”. (D, 2025)

“iya,aku juga sering banget. Kalau campaign numpuk atau outlet lagi banyak komplain, aku bisa merasa drained walaupun cuma duduk depan laptop. Dan mulai kerja juga

ada, biasanya kalau habis weekend tapi weekend-nya juga dipakai buat event atau respond chat kerja. Cukup sering ga ada energi terutama kalau revisi berlapis atau insight sosial media turun. Rasanya kayak mental capek duluan”. (N, 2025)

“kalo kecapekan secara emosional pasti iya, karna ehh.. sempet saat itu adanya kekosongan pegawai yang mana jadwal shift itu adi ngga stabil. Menjadukan kita itu tidak bisa beristirahat dengan cukup, dalam satu hari itu. Terkadang satu hari masuk dua kali”. (F, 2025)

Selanjutnya pada aspek *Depersonalization* (sinisme), dapat diartikan sinis atau mempunyai rasa untuk menjauhi dari sekitar maupun pada objek tertentu. Dari hasil wawancara terdapat partisipan berinisial N selalu mendapatkan komplain dari customer dan mengakibatkan kesal dan ingin bersikap menjauh terhadap customer. Lalu partisipan pada inisial D menyebutkan bahwa tekanan pekerjaan ini menimbulkan adanya perubahan sikap pada dirinya.

“dan saya ada perubahan sikap yang di pengaruhi sama tekanan pekerjaan ini juga seperti sedikit bodoh amat dengan keadaan karena udah lelah”. (D, 2025)

“ Untuk rasa menjauh dari pelanggan sih kalau lagi handle feedback pelanggan di DM sosial media, jujur kadang kesal juga. Ada yang marahnya nggak masuk akal padahal masalahnya kecil, kalo banyak komplain, aku tetap balas profesional, tapi dalam hati capek. apalagi kalau komplainnya padahal akibat faktor yang di luar kontrol marketing, rasa tidak mau berinteraksi ada, kadang aku mute notifikasi kerja karena rasanya perlu “napas”.. (N, 2025)

“ehh.. ketika bertemu pelanggan itu rasanya senang, kecuali ketika sedang banyak pesanan lalu ada pelanggan yang bercanda dengan temannya sendiri dan ekhinya membuat lama disitu saya merasa kesal karena pekerjaan saya sebelumnya masih banyak yang tidak terselesaikan

sedangkan ada pelanggan yang membuat tambah lama dan pesannya itu tidak seberapa..” (F, 2025)

Aspek yang ketiga yaitu *Reduced Personal Accomplishment* (penurunan prestasi diri). Pada inisial D menunjukkan belum adanya perubahan dikarenakan masih satu bulan menjalani divisi barunya, lalu dia juga merasa tidak puas dengan kerja yang ia lakukan saat ini. dan inisial N menyatakan bahwasannya pekerjaan yang ia lakukan saat ini masih stagnan dan merasa kurang puas dengan hasil kerjanya. Pada partisipan F justru sebaliknya menyebutkan bahwasannya ternyata dia sangat antusias belajar di dunia F&B dengan kerja selama dua bulan ujarnya.

“sebenarnya karena baru ada di warehouse ini 1 bulan saja jadi masih blm keliatan perubahannya, tapi kalau dibanding awal masuk warehouse, justru pencapaian kerjanya menaik, tapi semangat kerjanya turun, iya, terkadang aku juga merasa belum berkembang meskipun sudah bekerja lama,” (D, 2025)

“untuk pencapaian kerja iya, kadang aku merasa stagnan walaupun campaign jalan, tapi rasanya kurang puas, dan kalo bikin tidak berkembang kadang iya, terutama kalau kerjanya repetitif: bikin konten, revisi, repeat, aku juga sering ga puas asama kerjaan karena standar tim.” (N, 2025)

Berdasarkan hasil wawancara pada tiga partisipan tersebut menunjukkan adanya tanda-tanda burnout dalam dunia kerja industri f&b, yang tampak pada aspek nya yaitu: *Emotional Exhaustion* (kelelahan emosional), *Depersonalization* (sinisme) dan *Reduced Personal Accomplishment* (penurunan prestasi diri). Pada aspek *emotional exhoustion*, partisipan merasakan kelelahan dan stress akibat pekerjaan yang dilakukan dan beban kerja yang menumpuk sehingga produktivitas karyawan menurun. Pada aspek *Depersonalization* partisipan merasakan adanya perubahan sikap negatif terhadap pelanggan maupun outlet,

sehingga partisipan memilih untuk menonaktifkan notifikasi kerja agar tidak mengganggu. Sedangkan pada aspek *reduced personal accomplishment*, partisipan merasa pencapaian kerja nya naik akan tetapi semangat kerjanya turun, dan partisipan merasa kerja yang dilakukan satgnan. Secara keseluruhan kondisi ini mengalami kelelahan kerja yang signifikan.

Fenomena ini disebabkan adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi, jam kerja yang panjang, dan tekanan yang datang dari tempat kerja dan pelanggan. Tidak hanya fisik, kelelahan juga berdampak pada mental dan emosional. Ini berdampak pada semangat, sikap terhadap pekerjaan, dan kepuasan dengan hasil kerja. Sebagian dari partisipan mulai mengalami perubahan sikap karena menjadi lebih acuh dan menarik diri sebagai tanggapan terhadap tekanan yang berkepanjangan, sementara sebagian lainnya terus berusaha untuk tetap semangat dalam pekerjaan mereka meskipun lelah. Secara keseluruhan, kondisi ini menunjukkan bahwa partisipan mengalami keadaan kelelahan dengan tingkat dan respons yang berbeda.

Burnout adalah lebih dari sekedar kelelahan fisik. Ini adalah suatu kondisi psikologis yang kompleks yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dan sumber daya yang dimiliki seseorang untuk menangani tekanan tersebut. Menurut Christina Maslach *burnout* terdiri dari tiga aspek utama yang saling terkait: *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment* Maslach & Jackson (1981). Terkurusnya energi emosional dan perasaan lelah secara psikologis akibat tuntutan pekerjaan yang

berlebihan dan berlangsung secara terus-menerus disebut *emotional exhaustion* (kelelahan emosional). Karena tekanan kerja yang berkepanjangan, *depersonalization* (sinisme) didefinisikan sebagai sikap negatif, sinis, dan kecenderungan untuk menjaga jarak secara emosional dari penerima layanan atau lingkungan kerja sebagai bentuk pertahanan diri Maslach & Leiter (2016). Di sisi lain, *reduced personal accomplishment* (penurunan pencapaian pribadi) didefinisikan sebagai penurunan perasaan kemampuan, pencapaian, dan kepuasan terhadap hasil kerja yang dilakukan, yang menyebabkan seseorang merasa tidak berkembang dan tidak efektif dalam pekerjaannya.

Banyaknya pekerjaan dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seseorang dalam periode waktu tertentu, yang bisa memperbesar kemungkinan terjadinya burnout jika tidak dikendalikan dengan tepat. Penelitian telah mengungkapkan bahwa beban kerja yang berat memiliki pengaruh besar terhadap terjadinya burnout, khususnya dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan seperti sektor kesehatan dan pendidikan, di mana para pekerja seringkali berhadapan dengan tekanan waktu dan kurangnya sumber daya.

Sebuah studi meta-analisis yang dilakukan oleh Albieri et al., (2017) menemukan bahwa beban kerja fisik dan mental yang berlebihan secara terus-menerus berhubungan dengan peningkatan tanda-tanda *burnout*, dengan dampak yang lebih besar pada pekerja di bidang kesehatan. Penemuan ini didukung oleh model *Job Demands-Resources* (JD-R) yang dikembangkan oleh Bakker & Demerouti (2017). Oleh sebab itu, memahami

kaitan ini sangat penting untuk merancang langkah-langkah pencegahan burnout di lingkungan kerja.

Work overload, menurut Hart et al., (1988) adalah sebuah konstruksi multi-dimensi yang mewakili biaya yang dikeluarkan oleh operator manusia untuk mencapai tingkat kinerja sambil mencapai tujuan misi Hart et al., (1988). Dengan kata lain, work overload adalah biaya (dalam hal upaya mental, fisik, dan emosional) yang dikeluarkan oleh operator manusia untuk mencapai tingkat kinerja tertentu. Adapun aspek-aspek nya yaitu: *mental demand, physical demand, temporal demand, own performance, effort*, dan *frustration level*.

Selain itu *self-regulation* juga berpengaruh pada *burnout* seperti penelitian yang berjudul “Conscious Self-Regulation and Life Satisfaction as Resources for Professional Engagement and Burnout Prevention in Modern Teachers” pada tahun 2024, meneliti bagaimana peran regulasi diri sadar (*conscious self-regulation*) dan kepuasan hidup (*life satisfaction*) sebagai sumber daya psikologis dalam mempertahankan keterlibatan profesional dan mencegah burnout pada guru Bondarenko et al., (2024).

Self-regulation merupakan kompetensi seseorang untuk mengelola tindakan, pola pikir, dan reaksi emosional melalui proses yang sistematis dan terarah guna mewujudkan tujuan individu Dan J. Neal, Ph.D and Kate B. Carey (2005). Dalam kerangka sosial-kognitif yang diadopsi, regulasi diri melibatkan kemampuan melakukan pengamatan diri, mengevaluasi

kemajuan, dan melakukan penyesuaian respons secara fleksibel untuk mendukung tercapainya tujuan Zimmerman (2000).

Kemampuan *self-regulation* dan orientasi pada tujuan kerja menjadi faktor pelindung yang membantu karyawan tetap fokus dalam menjalankan tugas meskipun berada di bawah tekanan kerja yang tinggi. Karyawan yang mampu mengelola emosinya dengan baik cenderung dapat menilai situasi yang menegangkan seperti keluhan pelanggan, antrean pesanan yang banyak, atau kesalahan operasional secara lebih rasional dan tidak langsung bereaksi secara negatif. Selain itu, kemampuan untuk tetap berorientasi pada target kerja, seperti menyelesaikan pesanan tepat waktu atau menjaga kualitas layanan, membantu mereka mempertahankan motivasi dalam bekerja. Dengan demikian, keterampilan mengatur emosi dan menjaga fokus pada tujuan dapat mengurangi dampak stres kerja sehingga karyawan tidak mudah mengalami kelelahan atau kehilangan semangat dalam bekerja Baquero & Khairy, (2025).

Hal ini diperkuat lagi dengan penelitian Baumeister, bahwa *self-regulation* merupakan kemampuan seseorang untuk mengontrol dorongan, emosi, dan perilakunya sehingga sesuai dengan tujuan dan kebutuhan lingkungannya Baumeister & Vohs, (2007). Kemampuan *self-regulation* ini dalam pekerjaan membantu mengendalikan stres dan menahan reaksi emosional yang tidak menyenangkan, tetap fokus pada tugas, dan mengelola kelelahan secara adaptif. Baumeister menjelaskan bahwa ketidakmampuan untuk mengontrol diri membuat orang lebih rentan mengalami kelelahan psikologis, kehilangan motivasi, dan penurunan daya tahan mental, yang

pada gilirannya dapat menyebabkan kelelahan mental dalam jangka panjang. Oleh karena itu, menurut perspektif Baumeister, *self-regulation* dianggap sebagai alat psikologis yang berfungsi untuk melindungi orang dari dampak negatif dari tekanan kerja yang berlebihan. Ini termasuk karyawan sektor F&B yang menghadapi tekanan waktu kerja yang tinggi dan tuntutan layanan yang tinggi.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Herysni & Kuntari, (2023), pada pekerja Kantor Inspektorat Kabupaten Sleman, mereka membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara *work overload* dan *burnout* yang terjadi di kantor inspektorat. Penelitian ini menggunakan instrumen NASA-TLX untuk mengukur beban kerja dan mereka juga menggunakan instrumen *Maslach Burnout Inventory-General Survey* (MBI-GS) untuk mengukur burnout pada 50 responden.

Penelitian yang dilakukan oleh Gao et al., (2025), yang berjudul “Emotion regulation as a mediator between stress and burnout in dental postgraduate students: a South China cross-sectional study” yang dilakukan pada mahasiswa pascasarjana kedokteran gigi di wilayah China Selatan membuktikan bahwa *emotion regulation* sebagai bagian dari *self-regulation* berperan sangat penting dalam menurunkan tingkat burnout melalui mekanisme mediasi terhadap stres.

Kajian ini penting dilakukan mengingat penelitian *burnout* di Indonesia hingga saat ini lebih banyak berfokus pada sektor formal, seperti layanan kesehatan, pendidikan, dan industri manufaktur. Sementara itu,

sektor *Food & Beverage* yang ditandai dengan pola kerja berbasis pelayanan langsung, tempo kerja yang cepat, serta tingginya tuntutan emosional terhadap karyawan masih belum banyak mendapat perhatian dalam penelitian ilmiah. Penelitian yang tersedia pun umumnya hanya menempatkan workload sebagai faktor utama yang memengaruhi burnout, tanpa mengkaji secara mendalam peran kapasitas psikologis individu, seperti self-regulation, sebagai mekanisme dalam mengelola tekanan kerja.

Di sisi lain, pesatnya pertumbuhan industri kuliner di Kota Malang menghadirkan dinamika pekerjaan dengan intensitas tinggi, jam kerja yang cenderung tidak teratur, serta tuntutan pelayanan yang besar, sehingga berpotensi meningkatkan risiko burnout pada karyawan. Namun, kondisi tersebut masih jarang dikaji secara empiris dalam konteks lokal. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mengombinasikan faktor tuntutan pekerjaan (*work overload*) dan kemampuan regulasi diri (*self-regulation*) guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai burnout pada karyawan F&B di Kota Malang.

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Pertama, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional sehingga hanya mampu menggambarkan hubungan dan pengaruh antarvariabel pada satu waktu pengukuran, serta belum dapat menjelaskan hubungan sebab-akibat secara mendalam. Selanjutnya penelitian ini juga hanya meneliti pengaruh *work overload* dan *self-regulation* terhadap

burnout, sehingga hasil penelitian tidak dapat mendeskripsikan *burnout* secara keseluruhan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat *work overload* yang dialami oleh karyawan F&B di Kota Malang ?
2. Bagaimana tingkat *self-regulation* yang dimiliki oleh karyawan F&B di Kota Malang ?
3. Bagaimana tingkat *Burnout* yang dialami oleh karyawan F&B di Kota Malang ?
4. Bagaimana *work overload* berpengaruh terhadap *burnout* pada karyawan F&B di Kota Malang ?
5. Bagaimana *self-regulation* berpengaruh terhadap *burnout* pada karyawan F&B di Kota Malang ?
6. Bagaimana *work overload* dan *self-regulation* secara simultan berpengaruh terhadap *burnout* pada karyawan F&B di Kota Malang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat *work overload* yang dialami oleh karyawan F&B di Kota Malang
2. Untuk mengetahui tingkat *self-regulation* yang dimiliki oleh karyawan F&B di Kota Malang
3. Untuk mengetahui tingkat *Burnout* yang dialami oleh karyawan F&B di Kota Malang

4. Untuk mengetahui pengaruh *work overload* terhadap *burnout* pada karyawan F&B di Kota Malang
5. Untuk mengetahui pengaruh *self-regulation* terhadap *burnout* pada karyawan F&B di Kota Malang
6. Untuk mengetahui pengaruh *work overload* dan *self-regulation* secara simultan terhadap *burnout* pada karyawan F&B di Kota Malang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi, dengan memperkaya kajian mengenai hubungan antara *work overload*, *self-regulation*, dan *burnout*. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi *burnout*, terutama pada sektor *Food and Beverage* (F&B) yang masih relatif sedikit diteliti di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

- a. **Perusahaan:** Sebagai dasar evaluasi beban kerja dan penyusunan strategi pencegahan *burnout*.
- b. **Karyawan:** Meningkatkan kesadaran akan pentingnya *self-regulation* dalam menghadapi tekanan kerja.
- c. **Peneliti:** Menjadi referensi untuk penelitian lanjutan mengenai *burnout* dengan variabel yang lebih beragam.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Burnout

Burnout adalah sindrom yang didefinisikan sebagai kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi yang disebabkan oleh stres yang berkelanjutan di tempat kerja Maslach & Jackson, (1981). Konsep fundamental ini berasal dari psikologi kesehatan kerja dan mencakup berbagai beberapa aspek, yaitu fisik, emosional, dan kognitif. Penjelasan mendalam menunjukkan bahwa kelelahan terjadi ketika adanya ketidakseimbangan antara kebutuhan dan sumber daya. Ketidakseimbangan ini berdampak pada dorongan dan kinerja.

Dari beberapa sumber menekankan komponen untuk mendefinisikan *burnout*. Jurnal Schaufeli et al., (2009), menambahkan aspek ketidakefektifan ke definisi Maslach. Asal usul konsep kelelahan profesional berasal dari buku ilmiah Freudenberg (1974).

1. Pengertian Burnout

Menurut seorang tokoh psikolog sosial Amerika Maslach & Leiter, (2016) mengatakan dalam artikel nya yang berjudul “*Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry*” Burnout adalah sebuah gangguan psikologis yang muncul sebagai akibat dari stres interpersonal yang berkepanjangan di tempat kerja. Dalam respons ini, ada tiga dimensi utama, yaitu: kelelahan yang melanda, perasaan sinisme dan jarak emosional dari pekerjaan, dan rasa ketidakmampuan dan

kurangnya pencapaian. Model tiga dimensi ini penting karena jelas menempatkan pengalaman stres seseorang dalam konteks sosial dan melibatkan pemahaman mereka tentang diri mereka sendiri dan orang lain. Dengan demikian, *burnout* (kelelahan kerja) dalam penelitian ini tidak hanya dipandang sebagai akibat langsung dari beban kerja yang tinggi, tetapi juga sebagai hasil interaksi antara tuntutan kerja eksternal karyawan dalam menghadapi tekanan kerja di sektor *Food and Beverage*. Sehingga penjelasan terkait dengan burnout ini sudah sangat jelas sesuai dengan pernyataan Maslach.

Menurut peneliti, *burnout* merupakan suatu kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang ekstrem akibat stres berkepanjangan, terutama dalam konteks pekerjaan, yang ditandai dengan penurunan motivasi, penurunan kinerja, serta munculnya sikap negatif terhadap diri sendiri dan orang lain.

2. Aspek Burnout

Maslach Burnout Inventory (MBI) adalah sebuah skala yang dikembangkan oleh Maslach & Jackson, (1981), untuk mengukur berbagai aspek sindrom lelah. Mereka menemukan adanya tiga dimensi utama konstruk burnout melalui analisis psikometrik terhadap profesional layanan kemanusiaan dari berbagai bidang. Ketiga dimensi ini saling berhubungan dan membentuk pola yang kompleks dalam menggambarkan bagaimana seseorang mengalami kelelahan. Dalam penelitian ini, MBI menjadi sangat relevan untuk digunakan untuk mengukur tingkat kelelahan karyawan di

industri makanan dan minuman (F&B). Ini karena karakteristik pekerjaan F&B memiliki banyak kesamaan dengan profesi layanan, seperti tuntutan pelayanan langsung kepada pelanggan, tekanan waktu, beban kerja yang tinggi, dan intensitas interaksi sosial yang tinggi, yang semuanya dapat menyebabkan ketiga dimensi kelelahan tersebut muncul.

a. *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional)

Komponen utama burnout adalah kelelahan secara emosional, yang menunjukkan aspek stress individu dalam fenomena ini.

b. *Depersonalization/Synizm* (Depersonalisasi/Sinisme)

Dimensi ini menunjukkan aspek interpersonal yang menunjukkan respons yang buruk, adanya kesan tidak peduli atau terlalu jauh terhadap berbagai aspek pekerjaan. Individu yang mengalami depersonalisasi cenderung memperlakukan orang lain secara impersonal, seperti halnya benda tanpa perasaan.

c. *Reduced Personal Accomplishment* (Penurunan Pencapaian Pribadi)

Dimensi ini mengacu pada perasaan kompetensi dan keberhasilan yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan mereka. Mereka yang mengalami penurunan pada aspek ini cenderung memiliki pandangan diri yang negatif tentang diri

mereka sendiri, terutama ketika berkaitan dengan interaksi mereka dengan klien atau pengguna layanan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Burnout*

Dalam kehidupan kerja di mana ada ketidaksesuaian antara seseorang dan lingkungan kerjanya, Leiter & Maslach (2003) membuat model *Areas of Worklife*, yang menentukan enam area utama dalam kehidupan kerja seseorang. Menurut model ini, semakin banyak ketidaksesuaian antara seseorang dan pekerjaannya, semakin besar kemungkinan terjadi kelelahan, dan sebaliknya, semakin banyak kecocokan, semakin besar kemungkinan terlibat. Keenam area ini meliputi:

a. *Work overload* (beban kerja)

Salah satu indikator utama *burnout* adalah *work overload* yang berlebihan, terutama dalam hal kelelahan emosional. Menurut Leiter & Maslach (2003), beban kerja yang tidak dapat dikelola terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan seseorang untuk menyelesaikannya dalam waktu yang tersedia. Menurut model struktural *burnout*, hubungan beban kerja dengan dua dimensi kelelahan dimediasi oleh kelelahan. Beban kerja yang berlebihan tidak hanya berdampak pada kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan, tetapi juga berdampak pada kompleksitas dan intensitas emosional dari tugas yang harus diselesaikan.

b. *Control* (Kontrol)

Masalah kontrol yang utama terjadi ketika individu mengalami konflik peran (*role conflict*). Leiter & Maslach, (2003) menemukan

bahwa konflik peran yang lebih besar secara kuat dan positif terkait dengan kelelahan yang lebih besar. Konflik peran muncul dari otoritas yang berbeda dengan tuntutan atau nilai yang bertentangan, dan dalam situasi ini individu tidak dapat melakukan kontrol yang efektif dalam pekerjaannya.

c. *Reward* (Penghargaan)

Ketika upaya dan kontribusi seseorang tidak dihargai dengan sewajarnya, ketidakseimbangan terjadi, yang dapat menyebabkan motivasi berkurang dan perasaan yang tidak dihargai. Area ini mencakup penghargaan intrinsik, seperti rasa puas dan pengakuan dari atasan dan rekan kerja, serta penghargaan ekstrinsik, seperti gaji dan keuntungan.

d. *Community* (Komunitas)

Burnout disebabkan oleh kerusakan dalam komunitas kerja, yang ditandai dengan isolasi sosial, konflik interpersonal, atau kurangnya rasa hormat. Hubungan sosial dalam konteks pekerjaan menjadi penting sejak awal, menurut Leiter dan Maslach (2003). Hubungan ini termasuk hubungan antara pemberi layanan dan penerima layanan, hubungan antara rekan kerja, dan hubungan antara karyawan dan manajer dan supervisor.

e. *Fairness* (Keadilan)

Persepsi ketidakadilan, seperti favoritisme atau diskriminasi dalam pengambilan keputusan perusahaan, sangat terkait dengan hilangnya

energi. Jika seseorang merasa mereka diperlakukan secara tidak adil dalam hal penerapan kebijakan, distribusi sumber daya, atau promosi, hal itu dapat menyebabkan sinisme dan penarikan diri dari pekerjaan. Faktor-faktor seperti kesetaraan dalam perlakuan, transparansi dalam pengambilan keputusan, dan konsistensi dalam penerapan aturan organisasi adalah bagian dari area keadilan.

f. *Values* (Nilai)

Ketika ada perselisihan nilai, itu dapat menjadi sumber stres yang sangat menyiksa. Ini terutama benar ketika nilai-nilai organisasi bertentangan dengan nilai-nilai pribadi seseorang. Dilema etis, menurut Leiter dan Maslach (2003), dapat menyebabkan stres emosional dan penurunan komitmen terhadap pekerjaan, ketika ada ketidaksesuaian antara pendapat individu dan perusahaan.

4. Kajian Keislaman tentang *Burnout*

Peneliti berpendapat bahwasannya tubuh kita perlu adanya reset dari beban kerja, jika dipaksakan terus-menerus maka tubuh kita akan merasa lelah, hilangnya motivasi serta terasa *overwhelming*. Pendapat ini pula didasarkan pada penelitian Shafrianto (2025) sebagaimana pandangan Imam Al-Ghazali yang menjelaskan bahwa sabar merupakan kekuatan jiwa dalam menghadapi sesuatu yang berat tanpa kehilangan kendali diri. Demikian kelelahan emosional pada karyawan F&B dapat dipahami sebagai kondisi yang membutuhkan penguatan sabar agar individu tidak mudah mengalami kelelahan psikologis yang berkepanjangan.

B. Work Overload

Penelitian Hart, (2006) menyatakan bahwa *work overload* adalah hasil dari cara seseorang melihat dan berinteraksi dengan tugas tersebut daripada sifat tugas itu sendiri . Oleh karena itu, konsep *work overload* yang dipadukan dengan alat NASA-TLX memberikan fondasi teoritis yang kuat dan dapat diukur untuk menyelidiki bagaimana karyawan F&B Kota Malang mengalami tuntutan kerja yang berlebihan.

1. Pengertian Work Overload

Sandra G. Hart dan Lowell E. Staveland dari Pusat Penelitian NASA-Ames mendefinisikan beban kerja digambarkan sebagai representasi interaksi antara tuntutan tugas yang berasal dari pekerjaan dengan kemampuan sumber daya mental dan fisik seseorang. Hart (2006) menyatakan bahwa beban kerja adalah hasil dari cara seseorang melihat dan berinteraksi dengan tugas tersebut daripada sifat tugas itu sendiri.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, peneliti mendefinisikan *work overload* sebagai kondisi ketika tuntutan pekerjaan, baik dari segi jumlah, tingkat kesulitan, maupun waktu penyelesaiannya, melebihi kemampuan serta sumber daya fisik dan mental yang dimiliki individu. Kondisi ini menyebabkan individu harus mengerahkan usaha yang lebih besar untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan, stres kerja, dan penurunan kualitas kinerja.

2. Aspek Work Overload

Sandra G. Hart dan Lowell E menggunakan enam dimensi atau aspek inti untuk menghitung beban kerja, yang masing-masing mewakili sumber beban kerja yang berbeda. Ini adalah enam dimensinya:

- a. *Mental Demand* (MD): menggambarkan jumlah aktivitas mental dan visual (seperti berpikir, memutuskan, mengingat) yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Aspek ini menentukan seberapa kognitif, kompleks, atau sulitnya suatu pekerjaan.
- b. *Physical Demand* (PD): Menggambarkan jumlah aktivitas fisik yang dibutuhkan (seperti mengangkat, mendorong, mengontrol, atau melakukan gerakan motorik berulang). Dalam pekerjaan makanan dan minuman, dimensi ini terkait dengan tugas seperti membawa baki, berdiri lama, atau menyiapkan pesanan.
- c. *Temporal Demand* (TD): menggambarkan tekanan waktu yang dirasakan saat mengerjakan tugas. Aspek ini berputar pada kecepatan dan tekanan yang ditimbulkan oleh jangka waktu tertentu.
- d. *Own Performance* (OP): Mengarahkan pada penilaian subjektif seseorang terhadap keberhasilan mereka dalam mencapai tujuan tugas dan tingkat kepuasan mereka dengan hasil kinerja mereka sendiri. Persepsi kinerja yang buruk atau ketidakpuasan biasanya menunjukkan skor tinggi.
- e. *Effort* (EF): menggambarkan jumlah usaha fisik dan mental yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. Aspek ini

mempertimbangkan “biaya” yang dibayar oleh individu untuk menyelesaikan tugas mereka.

- f. *Frustration* (FR): menggambarkan tingkat kecemasan, ketakutan, kekecewaan, dan tekanan yang dialami saat bekerja dibandingkan dengan perasaan yang nyaman, tenang, dan terkendali.

3. Faktor-faktor *Work Overload*

Setiap dimensi dari (Hart et al., 1988) dipengaruhi oleh karakteristik tugas dan konteks pekerjaan. Penelitian baru-baru ini menemukan bahwa faktor-faktor berikut terkait dengan peningkatan skor, yang menunjukkan beban kerja:

- a. Kompleksitas dan Multitasking Tugas: tugas yang rumit dan membutuhkan pembagian perhatian secara bersamaan meningkatkan skor pemenuhan Mental dan Effort.
- b. Tekanan Waktu dan Deadlines yang Ketat: Jumlah permintaan waktu singkat dan permintaan layanan yang cepat, seperti jam buka restoran, secara langsung meningkatkan temporal demand dan frustration level Worldailmi et al., (2023).
- c. Beban Kerja Fisik yang Tinggi: Skor Physical Demand yang tinggi akan dihasilkan dari aktivitas fisik yang kuat dan berulang, yang umum di industri dapur atau pelayanan Rahman & Pratama (2022).
- d. Ketidakjelasan target dan standar kerja: Persepsi kinerja (OP) karyawan dapat menurun jika mereka merasa target kerja tidak realistis atau standar kinerja tidak jelas. Hal ini juga dapat

menyebabkan Effort (EF) dan Frustration (FR) meningkat Dwitama, (2024)

- e. Lingkungan kerja yang tidak mendukung: Di tempat kerja, hal-hal seperti kebisingan, kepadatan, dan panas dapat mengganggu persepsi setiap aspek, terutama tingkat *physical demand* dan kekecewaan atau *frustration level*

4. Kajian Keislaman tentang *Work Overload*

Peneliti berpendapat bahwa manusia yang mengalami *work overload* atau beban kerja yang berlebih harus di bantu dan disesuaikan dengan kapasitasnya, dan apabila ada kesempatan saya akan mendorong agar beban kerjanya dikurangi, membagi jobdesk kerja yang adil, dan adanya ruang untuk istirahat, supaya karyawan bisa tetap produktif dan sehat dalam jangka panjang. Pendapat ini didasarkan pada penelitian dari Anwar & Wulandari, (2024) yang menjelaskan bahwa manusia memiliki keterbatasan dalam menjalankan amanah hidup. Sebagaimana Ibnu Katsir menafsirkan Surah Al-Baqarah ayat 286 bahwa Allah tidak membebani seorang hamba di luar batas kesanggupannya, dan Al-Tabari juga menjelaskan bahwa beban yang diberikan selalu berada dalam cakupan kemampuan manusia, maka *workload* dalam konteks pekerjaan dapat dipahami sebagai tuntutan kerja yang harus tetap proporsional dengan kemampuan fisik, mental, dan emosional individu.

C. *Self Regulation*

Sebuah perkembangan model *self-regulation* dari Dan J. Neal, Ph.D and Kate B. Carey, (2005), terlepas dari upaya untuk mencapai model *self-regulation* sebelumnya, seperti model tujuh tahap Miller dan Brown (1991), menjadi struktur yang lebih sederhana dan empiris. Menurut Neal dan Carey (2005), dua aspek utama *self-regulation* adalah *impuls control* dan *goal setting*. Metode ini tidak hanya memberikan dasar teoritis untuk pengukuran regulasi diri, tetapi juga dapat digunakan dalam konteks yang lebih luas, seperti organisasi dan kesehatan kerja. Ini termasuk penelitian tentang beban kerja dan kelelahan, yang relevan dengan penelitian Pekař et al. (2022).

1. Pengertian Self-Regulation

Self-regulation didefinisikan oleh Dan J. Neal, Ph.D and Kate B. Carey, (2005) sebagai kapasitas individu untuk mengelola perilaku, kognisi, dan emosi melalui serangkaian proses terencana guna mencapai tujuan personal. Dalam perspektif sosial-kognitif yang mereka gunakan, *self-regulation* melibatkan kemampuan seseorang untuk melakukan observasi diri, mengevaluasi kemajuan, dan menyesuaikan respons secara adaptif dalam rangka pencapaian tujuan Zimmerman, (2000).

2. Aspek Self-Regulation

Dalam penelitian Dan J. Neal, Ph.D and Kate B. Carey (2005) memiliki struktur yang lebih multidimensional dibandingkan model dua faktor sebelumnya. Hasil analisis faktor eksploratori dan konfirmatori dalam

studi tersebut mengidentifikasi empat dimensi utama yang saling berhubungan:

a.Goal setting (Penetapan tujuan),

impulse control, mengukur kemampuan individu dalam mengelola dorongan internal dan eksternal yang dapat mengganggu pencapaian tujuan, seperti kemampuan menahan godaan, mengatur emosi, dan menghindari perilaku impulsif.

b.Impulse control (Pengendalian impuls).

Goal setting, menilai kapasitas individu dalam merumuskan sasaran, merencanakan tindakan, serta memantau dan mengevaluasi kemajuan secara sistematis.

3. Faktor *Self -Regulation*

Penelitian ini mengungkap bahwa struktur faktor *self-regulation* dapat bervariasi bergantung pada konteks budaya dan karakteristik populasi, seperti yang terlihat dalam perbedaan hasil analisis faktor antara sampel Lithuania yang mendukung struktur dua faktor (*impulse control* dan *goal setting*) versi Dan J. Neal, Ph.D and Kate B. Carey (2005), dengan sampel Slovakia dan Hungaria yang justru menghasilkan struktur empat faktor (*self-discipline, goal setting, learning from mistakes, dan impulse control*). Temuan ini menunjukkan bahwa faktor budaya, norma sosial, dan lingkungan pendidikan dapat mempengaruhi manifestasi dan pengukuran *self-regulation*. Dengan demikian, Sebens et al. (2018) menekankan pentingnya mempertimbangkan faktor kontekstual dan budaya dalam

memahami dan mengukur *self-regulation*, serta merekomendasikan validasi ulang instrumen sesuai dengan karakteristik populasi target.

4. Kajian Keislaman tentang *Self-Regulation*

Peneliti berpendapat bahwa *self-regulation* merupakan kemampuan dasar yang membuat manusia hidup dalam pilihan, bukan hanya sebuah dorongan instan, tapi bagaimana manusia mengatur pikiran, emosi, dan perilaku untuk mengarahkan dirinya menuju perubahan yang lebih baik serta mampu beradaptasi dengan tuntutan yang dihadapi. Pendapat ini didasarkan pada buku (Ahmad, 2023) yang berjudul *Self-Regulation & Self Regulated Learning Dalam Pendidikan Islam*, menjelaskan bahwa Islam memandang manusia sebagai makhluk yang bertanggung jawab atas perbaikan dirinya melalui kesadaran, pengendalian diri, dan usaha internal. Sebagaimana Ibnu Katsir menafsirkan, bahwa Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sampai mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka sendiri, dan M. Quraish Shihab menjelaskan bahwa perubahan eksternal harus diawali oleh perubahan dari dalam diri manusia, maka *self-regulation* dapat dipahami sebagai kemampuan internal individu untuk memantau, mengendalikan, dan mengarahkan respons diri secara sadar agar mampu mencapai perubahan perilaku yang positif, adaptif, dan selaras dengan tujuan yang ingin dicapai.

D. Pengaruh *Work Overload* terhadap *Burnout*

Salah satu penelitian yang membahas pengaruh *work overload* terhadap *burnout* yaitu pada Herysni, Salma, Kuntari, dan Titik,

yang berjudul *Beban Kerja dan Burnout Syndrome Pada Pekerja Kantor Inspektorat Kabupaten Sleman Selama Masa Pandemi.* " menemukan bahwa sebagian besar subyek memiliki beban kerja tinggi.

Berdasarkan data penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi secara signifikan berhubungan dengan peningkatan risiko burnout syndrome pada pegawai di Inspektorat Kabupaten Sleman selama masa pandemi COVID-19. Faktor lain seperti jenis kelamin, usia, jabatan, dan masa kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, meskipun secara simultan berkontribusi terhadap kejadian burnout sebesar sekitar 28,2%. Untuk mengurangi risiko burnout, disarankan dilakukan penataan waktu kerja, pembatasan lembur, peningkatan dukungan organisasi, serta promosi aktivitas fisik dan istirahat yang cukup.

E. Pengaruh *Self-regulation* terhadap *Burnout*

Dalam penelitian yang berjudul "*Conscious Self-Regulation and Life Satisfaction as Resources for Professional Engagement and Burnout Prevention in Modern Teachers*" pada tahun 2024, meneliti bagaimana peran regulasi diri sadar (*conscious self-regulation*) dan kepuasan hidup (*life satisfaction*) sebagai sumber daya psikologis dalam mempertahankan keterlibatan profesional dan mencegah burnout pada guru Bondarenko et al., (2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayati (2025) menunjukkan bahwa *self-regulation* berpengaruh signifikan terhadap penurunan academic burnout pada mahasiswa semester akhir. Hasil analisis menggunakan uji Mann-Whitney memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang

menunjukkan bahwa pelatihan self-regulation efektif dalam menurunkan tingkat burnout akademik. Efektivitas tersebut terlihat dari penurunan nilai mean rank burnout dari 32,00 pada saat pretest menjadi 11,00 pada saat posttest. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kemampuan regulasi diri membantu mahasiswa mengelola pikiran, emosi, dan perilaku secara lebih adaptif dalam menghadapi tuntutan akademik. Selain itu, pelatihan self-regulation juga terbukti mampu menurunkan seluruh aspek burnout, yaitu exhaustion, cynicism, dan reduced academic efficacy. Dengan demikian, semakin baik kemampuan self-regulation yang dimiliki individu, maka semakin rendah tingkat burnout yang dialaminya.

F. Pengaruh *Work Overload* dan *Self-regulation* terhadap *Burnout*

Beban kerja (*work overload*) yang tinggi telah secara konsisten diidentifikasi sebagai prediktor utama munculnya burnout pada karyawan, terutama di industri yang bersifat dinamis dan berorientasi layanan seperti food and beverage (F&B). *Work overload* yang berlebihan, baik secara kuantitatif (volume tugas) maupun kualitatif (kompleksitas dan tekanan mental), dapat menguras sumber daya kognitif dan emosional individu, sehingga memicu tiga dimensi burnout: kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), sikap sinis (*cynicism*), dan perasaan tidak kompeten (*reduced personal accomplishment*). Namun, pengaruh negatif workload ini tidak bersifat deterministik, karena adanya faktor protektif seperti regulasi diri (self-regulation). Kemampuan regulasi diri, sebagaimana diukur oleh *Short Self-Regulation Questionnaire* (SSRQ) dengan aspek *impulse control* dan

goal setting Neal & Carey (2005), berfungsi sebagai mekanisme koping aktif yang memoderasi hubungan antara workload dan burnout.

Karyawan dengan regulasi diri yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola tuntutan tugas melalui perencanaan yang efektif (*goal setting*), serta mengendalikan respons emosional dan impuls negatif (*impulse control*) saat menghadapi tekanan. Dengan demikian, regulasi diri tidak hanya dapat meredam dampak langsung *workload* terhadap kelelahan emosional, tetapi juga mencegah berkembangnya sikap sinis dan penurunan motivasi kerja. Interaksi ini menunjukkan bahwa meskipun *workload* tinggi berpotensi menyebabkan burnout, tingkat keparahannya dapat dikurangi secara signifikan oleh kapasitas regulasi diri yang dimiliki. Oleh karena itu, dalam konteks karyawan F&B di Malang yang kerap menghadapi workload yang fluktuatif dan tekanan layanan langsung, penguatan kemampuan regulasi diri dapat menjadi strategi intervensi yang efektif untuk memitigasi risiko burnout dan meningkatkan ketahanan kerja.

G. Kerangka Konseptual

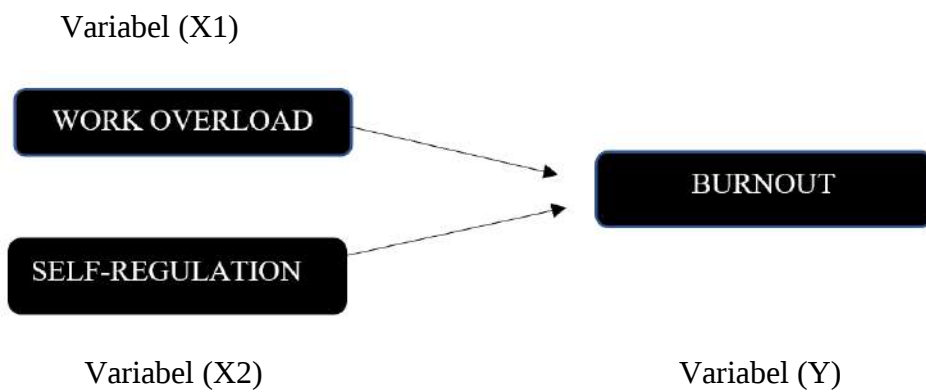
Studi ini menyelidiki bagaimana regulasi diri dan beban kerja berdampak pada kelelahan pada karyawan *Food and Beverage* (F&B) di Kota Malang. Tiga teori utama digabungkan untuk membentuk dasar konsep penelitian ini. Teori-teori tersebut adalah *Maslach Burnout Inventory* (MBI), yang dibuat oleh Maslach dan Jackson (1981) untuk mengukur tingkat kelelahan, NASA Task Load Index (NASA-TLX), yang

dibuat oleh Hart dan Staveland (1988) untuk mengukur beban kerja, dan *Short Self-Regulation Questionnaire* (SSRQ), yang dibuat oleh Neal dan Carey (2005) untuk mengukur *self-regulation*. Dalam perspektif ini, variabel independen pertama (X1) yang dianggap memiliki pengaruh positif terhadap burnout (Y) adalah workload. Beban kerja yang tinggi dalam industri perhotelan dan restoran, yang terdiri dari unsur-unsur seperti *mental demand* (beban mental), *physical demand* (beban fisik), *temporal demand* (tekanan waktu), *effort* (upaya), *own performance* (persepsi kinerja), dan *frustration* (tingkat mengecewakan), diperkirakan meningkatkan kemungkinan pekerja mengalami kelelahan.

Sebaliknya, pengaturan diri dianggap sebagai variabel independen kedua (X2) yang dianggap berdampak negatif terhadap burnout. Diproyeksikan bahwa kemampuan *self-regulation* yang baik, yang mencakup kemampuan penetapan tujuan (*goal setting*) dan pengendalian impuls (*impuls control*). Mereka yang mampu menetapkan tujuan dapat menggabungkan kemajuan, merencanakan langkah-langkah untuk mencapai tujuan, dan mengubah rencana ketika diperlukan. Kemampuan ini membantu karyawan tetap terorganisir dan memiliki kontrol atas pekerjaan mereka, yang mengurangi perasaan keinginan yang sering menyebabkan kelelahan.

Meskipun demikian, karyawan dapat mengendalikan reaksi emosional spontan yang tidak adaptif, seperti marah atau kesal ketika mendengar keluhan pelanggan, konflik dengan rekan kerja, atau kesalahan operasional, dengan menggunakan kemampuan mengendalikan impuls.

Karyawan yang dapat mengendalikan keinginan mereka dengan baik cenderung mempertahankan sikap profesional, tetap terlibat secara positif dalam pekerjaan, dan tidak mudah menjadi sinis yang merupakan salah satu indikator utama kelelahan kerja. Teori ini diperkuat oleh hasil penelitian Bondarenko dkk. (2024), yang menunjukkan bahwa regulasi diri yang baik mengurangi gejala kelelahan. Dengan kata lain, orang yang memiliki sumber daya regulasi diri yang kuat cenderung melaporkan tingkat kelelahan yang lebih rendah meskipun mereka memiliki tuntutan kerja yang tinggi.



Gambar 4. 1 Kerangka Konseptual

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah penelitian ditulis sebagai kalimat pertanyaan. Tujuan utama dari hipotesis ini untuk memberikan arah dan fokus penelitian, selain itu hipotesis berfungsi untuk memberikan penjelasan sementara tentang fenomena, memungkinkan peneliti dalam memprediksi

tentang hasil yang diperoleh, menguji validitas teori yang menjadi dasar penelitian, serta memberikan batas ruang lingkup agar penelitian tetap fokus dan terarah. Hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut berdasarkan landasan teoretis, empiris, fenomenologis, dan logis yang telah diuraikan sebelumnya:

(H₁):

(H_a): *Work overload* memiliki pengaruh terhadap *burnout* pada karyawan *Food and Beverage* (F&B) di Kota Malang.

(H₀): *Work overload* tidak memiliki pengaruh terhadap *burnout* pada karyawan *Food and Beverage* (F&B) di Kota Malang.

(H₂):

(H_a): *Self-regulation* memiliki pengaruh terhadap *burnout* pada karyawan *Food and Beverage* (F&B) di Kota Malang.

(H₀): *Self-regulation* tidak memiliki pengaruh terhadap *burnout* pada karyawan *Food and Beverage* (F&B) di Kota Malang.

(H₃):

(H_a): *Work overload* dan *self-regulation* secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap *burnout* pada karyawan *Food and Beverage* (F&B) di Kota Malang.

(H₀): *Work overload* dan *self-regulation* secara simultan (bersama-sama) tidak memiliki pengaruh terhadap *burnout* pada karyawan *Food and Beverage* (F&B) di Kota Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kuantitatif, yang merupakan jenis penelitian eksplanatori. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berbasis filsafat positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel independen (*workload* dan *self-regulation*) terhadap variabel dependen (*burnout*).

Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik. Kerlinger & Lee (2000) menjelaskan bahwa penelitian eksplanatori merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel-variabel yang telah dihipotesiskan sebelumnya, di mana peneliti berupaya membuktikan secara empiris apakah suatu variabel bebas benar-benar memengaruhi variabel terikat sebagaimana yang telah dirumuskan dalam hipotesis penelitian. Pendekatan ini menekankan pada pengujian teori melalui prosedur ilmiah yang sistematis, sehingga hasil penelitian dapat menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel secara lebih mendalam, bukan hanya sekadar mendeskripsikan fenomena yang terjadi. Sejalan dengan pandangan tersebut, penelitian ini

bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel independen, yaitu *workload* dan *self-regulation*, terhadap variabel dependen, yaitu *burnout*. Dengan demikian, jenis penelitian eksplanatori dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui dan membuktikan secara empiris ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara *workload* dan *self-regulation* terhadap *burnout*, sehingga dapat memberikan penjelasan kausal yang teruji secara statistik dan ilmiah.

B. Variabel Penelitian

Penelitian ini berjudul “Pengaruh *Work Overload* dan *Self-Regulation* terhadap Burnout pada Karyawan F&B di Kota Malang”

1). Variabel X_1 : *Work overload*

2). Variabel X_2 : *Self-regulation*

3) Variabel Y : *Burnout*

C. Definisi Operasional

1. *Burnout* (Variabel Dependen)

Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang ekstrem akibat stres berkepanjangan, terutama dalam konteks pekerjaan, yang ditandai dengan penurunan motivasi, penurunan kinerja, serta munculnya sikap negatif terhadap diri sendiri dan orang lain. Adapun aspek-aspek burnout yaitu kelelahan kerja (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan penurunan pencapaian diri (*reduced personal accomplishment*).

2. *Work Overload* (Variabel Independen)

Work overload merupakan hasil dari cara seseorang melihat dan berinteraksi dengan tugas tersebut daripada sifat tugas itu sendiri. Terdapat enam aspek yang terdiri: *mental demand, physical demand, temporal demand, own performance, effort, frustration level*.

3. *Self-Regulation* (Variabel Independen)

Self-regulation merupakan kemampuan seseorang untuk mengatur, mengarahkan, dan mengendalikan pikiran, emosi, serta perilaku dirinya sendiri dalam rangka mencapai tujuan tertentu dan menyesuaikan diri dengan standar atau norma yang diinginkan. Terdiri dari dua aspek yaitu : *goal setting* dan *impulse control*.

C. Subjek Penelitian

1. Populasi

Dalam penelitian ini, populasi didefinisikan sebagai keseluruhan individu atau unit yang memiliki karakteristik tertentu yang menjadi fokus penelitian dan memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan Sugiyono, (2013). Dengan demikian populasi tidak hanya berupa individu tetapi juga fenomena atau objek dengan sifat khusus yang relevan dengan konteks penelitian. Sesuai konteks penelitian ini, seluruh karyawan yang aktif bekerja di dalam dunia *food and bavarage* (F&B) di kota Malang yang akan menjadi populasi pada penelitian ini yang tidak diketahui secara pasti.

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan yang bekerja di sektor makanan dan minuman (F&B) di Kota Malang. Pilihan populasi ini didasarkan pada karakteristik industri F&B seperti tingkat intensitas kerja tinggi, tuntutan pelayanan yang cepat, pergeseran sistem yang tidak stabil, dan interaksi langsung dengan pelanggan, yang berpotensi menyebabkan kelelahan Herysni & Kuntari (2023).

Oleh karena itu, karyawan F&B di Kota Malang dianggap representatif untuk melakukan penelitian tentang fenomena burnout karena beban kerja yang tinggi dan pentingnya regulasi diri sebagai cara untuk melindungi diri sendiri.

Populasi dalam penelitian ini merujuk pada karyawan yang bekerja pada sektor *Food and Beverage* (F&B) di Kota Malang. Pemilihan konteks sektor ini didasarkan pada data (*Badan Pusat Statistik Kota Malang*, n.d.) yang bersumber dari Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang, yang menunjukkan bahwa pada tahun 2026 terdapat 27.799 unit industri makanan dan minuman di Kota Malang. Sebaran unit usaha tersebut meliputi Kecamatan Kedungkandang sebanyak 5.756 unit, Sukun sebanyak 5.927 unit, Klojen sebanyak 4.240 unit, Blimbing sebanyak 6.306 unit, dan Lowokwaru sebanyak 5.570 unit.

Data ini menunjukkan bahwa sektor makanan dan minuman di Kota Malang memiliki cakupan usaha yang luas dan tersebar di seluruh kecamatan, sehingga dapat menjadi dasar yang relevan dalam menentukan setting populasi penelitian. Meskipun demikian, data tersebut menggambarkan jumlah unit usaha, bukan jumlah pasti karyawan, sehingga

populasi karyawan sektor F&B dalam penelitian ini dapat dikategorikan sebagai populasi tidak diketahui (*unknown population*).

2. Sampel

Sampel terdiri dari jumlah dan karakteristik populasi. Jika populasi besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua aspeknya karena keterbatasan dana, tenaga, atau waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi untuk mempelajari sebagian Sugiyono (2013). Penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling* dalam pemilihan sampel. *Convenience sampling* merupakan salah satu teknik *non-probability sampling* di mana partisipan dipilih dari populasi target berdasarkan kemudahan akses Golzar, Noor, & Tajik (2022). Peneliti memilih unit sampel berdasarkan aksesibilitas mereka, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kedekatan geografis, ketersediaan pada waktu tertentu, atau kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian (ScienceDirect, n.d.). Adapun kriteria populasi penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) berstatus sebagai karyawan F&B aktif di Kota Malang, (2) langsung terlibat dalam operasional *front-of-house* (pelayanan) dan *back-of-house* (produksi/dapur). Kriteria tersebut dipilih karena mereka dapat menginformasikan pemahaman tentang masalah penelitian. Rumus penelitian ini menggunakan pengukuran Jacob Cohen yaitu:

$$N = \frac{L}{f^2} + u + 1$$

Keterangan:

N = Ukuran sampel

f² = Effect size

u = Banyaknya ubahan yang terkait dalam penelitian

L = fungsi power dari u, diperoleh dari tabel, t.s. 1%

$$N = \frac{19,76}{0,1} + 5 + 1 = 203,6 \text{ dibulatkan menjadi } 204$$

D. Pengukuran

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala Likert sebagai dasar pengukuran untuk mengumpulkan data terkait variabel yang diteliti. Skala Likert yang digunakan Likert yang digunakan terdiri dari empat pilihan respons, yaitu **sangat tidak sesuai (STS)**, **tidak sesuai (TS)**, **sesuai (S)**, dan **sangat sesuai (SS)**. Pemilihan empat opsi ini dilakukan secara sengaja untuk menghilangkan kemungkinan munculnya jawaban netral, sehingga responden tidak terjebak pada pilihan tengah yang dapat mengurangi ketepatan data. Dengan tidak menyediakan opsi netral, peneliti berharap responden dapat memberikan penilaian yang lebih tegas dan mencerminkan pandangan mereka secara lebih jelas. Langkah ini diambil agar data yang diperoleh lebih berkualitas serta mampu menggambarkan kondisi sebenarnya sesuai tujuan penelitian.

Tabel 3. 1 Penentuan 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

E. Instrumen Pengukuran

1. Skala *Burnout*

Skala *burnout* yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang peneliti susun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Maslach & Jackson (1981) yang memiliki tiga aspek, yaitu : *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional), *Depersonalization* (Dipersonalisasi), *Reduced Personal Accomplishment* (Penurunan Pencapaian Pribadi). Skala ini berjumlah 16 item.

Tabel 3. 2 Blueprint Skala *Burnout* Sebelum Uji Coba

Variabel	Indikator	Aitem
<i>Burnout</i>	<i>Emotional Exhaustion</i> (Kelelahan Emosional)	5
	<i>Depersonalization</i> (Dipersonalisasi)	5
	<i>Reduced Personal Accomplishment</i> (Penurunan Pencapaian Pribadi)	6
	Jumlah Aitem	16

2. Skala *Work Overload*

Skala *work overload* yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang peneliti susun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Hart dan Staveland Hart et al., (1988) skala ini terdiri dari *mental demand* (beban mental), *physical demand*

(beban fisik), *temporal demand* (tekanan waktu), *performance* (kinerja), *Effort* (Usaha), *frustration* (frustasi).

Skala ini berjumlah 18 item. Berikut adalah *blueprint* skala *workload* dalam penelitian ini.

Tabel 3. 3 Blueprint Skala Workload Sebelum Uji Coba

Variabel	Indikator	Aitem
Work Overload	<i>Mental Demand</i> (Beban Mental)	2
	<i>Physical Demand</i> (Beban Fisik)	3
	<i>Temporal Demand</i> (tekanan waktu)	4
	<i>Performance</i> (Kinerja),	3
	<i>Effort</i> (Usaha)	6
	<i>Performance</i> (Kinerja)	3
Jumlah Aitem		21

3. Skala *Self-regulation*

Skala *self-regulation* yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang peneliti susun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Dan J. Neal, Ph.D and Kate B. Carey, (2005). Adapun aspek *self-regulation* yaitu *Goal Setting* (penetapan tujuan) dan *impulse control* (pengendalian impulse).

Skala ini berjumlah 31 item. Berikut adalah *blueprint* skala *self-regulation* dalam penelitian ini.

Tabel 3. 4 Blueprint Skala Self-Regulation Sebelum Uji Coba

Variabel	Indikator	Aitem
Self-Regulation	<i>Goal Setting</i> (penetapan tujuan)	11
	<i>Impulse control</i> (pengendalian impuls)	17
	Jumlah Aitem	28

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas mengacu pada tingkat akurasi suatu alat ukur dalam penelitian untuk mengukur variabel yang memang hendak diukur Sugiyono (2019). Ghozali (2018) menjelaskan bahwa validitas mencerminkan kemampuan instrumen pengukuran dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian secara tepat. Suatu instrumen dikatakan memiliki validitas yang baik jika mampu memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan tujuan pengukuran itu sendiri. Pada penelitian ini, pengujian validitas menggunakan teknik analisis faktor konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis/CFA*) yang bertujuan memastikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk laten secara akurat Watson (2019). Kriteria yang digunakan untuk menentukan validitas suatu item adalah nilai factor loading minimal 0,50 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) minimal 0,50 (C Fornell, 1981). Selain itu, validitas dapat diuji melalui perbandingan

antara nilai korelasi hitung dengan nilai korelasi tabel, dimana suatu item dinyatakan valid bila nilai korelasi hitung lebih besar daripada nilai korelasi tabel pada taraf signifikansi 5% Cooper & Schindler, (2011).

Dalam penelitian ini, penyusunan aitem dilakukan melalui modifikasi dan adaptasi sejumlah instrumen dari penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dan terkini. Modifikasi ini bertujuan agar setiap aitem selaras dengan konteks, tujuan penelitian, serta karakteristik subjek yang diteliti. Untuk memastikan kelayakan aitem dan kesesuaiannya dengan aspek serta indikator yang telah dirumuskan, peneliti melibatkan penilaian ahli (*expert judgement*) dari tiga dosen yang berkompetensi di bidang tersebut. Melalui penilaian para ahli ini, diharapkan validitas isi dan keakuratan aitem dalam mengukur konstruk penelitian dapat terjamin.

Setelah validitas isi tercapai, langkah berikutnya adalah melakukan uji validitas konstruk. Proses ini dilaksanakan dengan cara menyebarkan instrumen kepada sejumlah karyawan aktif departemen F&B di Kota Malang yang mengalami kelelahan kerja atau burnout, yang bukan merupakan bagian dari sampel penelitian utama. Tujuan pengujian ini adalah untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara konsisten dan tepat. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak JASP untuk menguji validitas konstruk. Dengan menerapkan kedua jenis validitas ini, penelitian diharapkan dapat menghasilkan data yang valid dan andal, sehingga temuan yang diperoleh lebih akurat dan relevan dengan permasalahan yang dikaji.

Tabel 3. 5 Daftar Nama Expert Judgement

No.	Nama Penilai	Pelaksanaan	Pengambilan
1.	Abd. Hamid Cholili, M.Psi, Psikolog	18 Desember 2025	18 Desember 2025
2.	Achsan Suseno, S.Psi	15 Desember 2025	16 Desember 2025
3.	Muchamad Adam Basori, MA (TESOL)	15 Desember 2025	15 Desember 2025

Dalam penelitian ini, pengujian validitas instrumen dilakukan melalui penilaian ahli (*expert judgement*). Tiga orang ahli dipilih untuk mengevaluasi kelayakan skala *burnout* yang telah dikembangkan. Di bawah ini disajikan *blueprint* atau kisi-kisi akhir skala *burnout* yang dihasilkan setelah melalui proses penilaian para ahli tersebut.

Setelah melalui proses evaluasi oleh para ahli, peneliti menerima berbagai masukan untuk perbaikan, khususnya terkait penggunaan diksi yang dinilai kurang tepat atau belum sepenuhnya sesuai dengan kaidah bahasa maupun karakteristik subjek penelitian. Beberapa aitem perlu disesuaikan agar lebih kontekstual dengan kondisi subjek di Indonesia. Sebanyak delapan belas aitem dalam skala *workload burnout* mendapat rekomendasi untuk penyempurnaan redaksi agar lebih rinci dan jelas. Meskipun demikian, para ahli menilai bahwa secara keseluruhan aitem-aitem tersebut tetap layak dan relevan untuk digunakan.

Penelitian kemudian dilanjutkan dengan tahap pengujian validitas instrumen yang melibatkan 32 karyawan aktif yang bekerja di bidang F&B di Kota Malang sebagai responden. Pengujian validitas dilakukan dengan

menggunakan perangkat lunak JASP. Berikut ini disajikan hasil dari pengujian validitas konstruk *burnout* tersebut.

a. Skala *Burnout*

Tabel 3. 6 Uji Validitas Item *Burnout*

<i>Factor</i>	<i>Indicator</i>	<i>Stand. Estimate</i>	Keterangan
<i>Exhaustion</i>	EX1	0.664	Valid
	EX2	0.594	Valid
	EX3	0.655	Valid
	EX4	0.907	Valid
	EX5	0.339	Tdk Valid
<i>Cynizme</i>	CY1	0.712	Valid
	CY2	0.801	Valid
	CY3	0.355	Tdk Valid
	CY4	0.688	Valid
	CY5	0.729	Valid
<i>Reduced Personal Accomplishment</i>	RAE1	0.663	Valid
	RAE2	0.801	Valid
	RAE3	0.632	Valid
	RAE4	0.425	Tdk Valid
	RAE5	0,583	Valid
	RAE6	0.694	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada instrumen variabel *burnout* menunjukkan bahwa mayoritas item memiliki nilai standard estimate yang memenuhi kriteria validitas. Pada dimensi *exhaustion*, empat item dinyatakan valid, yaitu EX1, EX2, EX3, dan EX4, sedangkan item EX5 dinyatakan tidak valid. Pada dimensi *cynizme*, empat item dinyatakan valid, yaitu CY1, CY2, CY4, dan CY5, sementara item CY3 dinyatakan tidak valid. Adapun pada dimensi *reduced personal accomplishment*, seluruh item, yaitu RAE, RAE2, RAE3, RAE5 dan RAE6 dinyatakan valid.

Sedangkan RAE4 dinyatakan tidak valid. Secara keseluruhan, dari 16 item yang diuji, sebanyak 13 item dinyatakan valid dan 3 item dinyatakan tidak valid. Oleh karena itu, item yang tidak valid tidak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 3. 7 Blueprint Setelah Uji Coba

Variabel	Indikator	No Aitem
<i>Burnout</i>	<i>Emotional Exhaustion</i> (Kelelahan Emosional)	4
	<i>Depersonalization</i> (Dipersonalisasi)	4
	<i>Reduced Personal Accomplishment</i> (Penurunan Pencapaian Pribadi)	5
Jumlah Aitem		13

b. Skala *Work overload*

Penelitian ini, pengujian validitas instrumen dilakukan melalui dua tahap. Tahap pertama menggunakan metode *expert judgement* , dengan melibatkan tiga orang panel ahli yang bertugas menilai dan menyebarkan skala beban kerja yang telah disusun oleh peneliti. Hasil penilaian para ahli menunjukkan adanya beberapa masukan, khususnya terkait perbaikan redaksi pernyataan agar lebih sesuai dengan kaidah kebahasaan, karakteristik subjek penelitian, serta ketentuan penyusunan skala psikologis yang menggunakan bentuk pernyataan, bukan pertanyaan. Selain itu, para ahli juga merekomendasikan agar beberapa aitem yang dinilai memuat lebih dari satu indikator dipecah menjadi dua hingga tiga aitem yang lebih spesifik.

Setelah dilakukan revisi berdasarkan masukan tersebut, penelitian dilanjutkan dengan pengujian validitas konstruk instrumen. Uji validitas ini melibatkan 32 karyawan aktif di sektor *Food and Beverage* (F&B) di Kota Malang sebagai responden penelitian. Proses bantuan analisis validitas konstruk dilakukan dengan perangkat lunak JASP. Hasil pengujian tersebut selanjutnya digunakan sebagai dasar untuk menentukan kelayakan item dalam mengukur konstruk beban kerja.

Tabel 3. 8 Uji Validitas Instrumen Work Overload

<i>Factor</i>	<i>Indicator</i>	<i>Stand. Estimate</i>	Keterangan
<i>Mental Demand</i>	MD 1	0.956	Valid
	MD 2	-0.991	Tdk Valid
<i>Physical Demand</i>	PD 1	0.585	Valid
	PD 2	0.738	Valid
	PD 3	0.842	Valid
<i>Temporal Demand</i>	TD 1	0.931	Valid
	TD 2	0.939	Valid
	TD 3	0.919	Valid
	TD 4	-0.871	Tdk Valid
<i>Effort</i>	EF 1	0.912	Valid
	EF 2	0.221	Tdk Valid
	EF 3	-0.912	Tdk Valid
	EF 4	-0.927	Tdk Valid
	EF 5	-0.917	Tdk Valid
<i>Own Performance</i>	OP 1	0.964	Valid
	OP 2	0.945	Valid
	OP 3	-0.787	Tdk Valid
<i>Frustration Level</i>	FL 1	0.742	Valid
	FL 2	0.856	Valid
	FL 3	1.021	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas konstruk variabel *work overload* menggunakan analisis faktor konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis/CFA*), validitas aitem dievaluasi berdasarkan nilai *standardized*

estimate dengan batas minimum sebesar $\geq 0,50$. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada Indikator pertama (*Mental Demand/MD*), satu aitem yaitu MD1 memiliki nilai *standardized estimate* masing-masing sebesar 0,956. Nilai tersebut berada di atas batas minimal validitas jika ditinjau dari nilai absolutnya, sehingga aitem dinyatakan valid. Sedangkan pada aitem MD 2 memiliki muatan faktor negatif, aitem tersebut dinyatakan tidak valid secara statistik karena kekuatan muatan faktornya negatif. Pada indikator kedua (*Physical Demand/PD*), seluruh aitem yaitu PD1, PD2, dan PD3 memiliki nilai *standardized estimate* masing-masing sebesar 0,585; 0,738; dan 0,840. Seluruh nilai tersebut telah melampaui batas minimum yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh aitem pada faktor Physical Demand dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur.

Selanjutnya, pada indikator ketiga (*Temporal Demand/TD*), aitem TD1, TD2, dan TD3, masing-masing memiliki nilai *standardized estimate* sebesar 0,931; 0,939; dan 0,919;. Terdapat tiga aitem pada faktor ini memenuhi kriteria validitas konstruk karena memiliki nilai muatan faktor absolut $\geq 0,50$. Aitem TD4 yang memiliki muatan faktor negatif dinyatakan tidak valid, karena secara statistik menunjukkan dibawah konstruk laten.

Indikator keempat (*Effort/EF*), hasil analisis menunjukkan bahwa aitem EF1 memiliki nilai *standardized estimate* sebesar 0,912 sehingga dinyatakan valid. Namun demikian, aitem EF2, EF3, EF4 dan EF5 memiliki nilai *standardized estimate* sebesar -0,221, -0,912, -0,927 dan -0,917 yang

berada di bawah batas minimum validitas, sehingga aitem tersebut dinyatakan tidak valid dan perlu dieliminasi dari instrumen pengukuran.

Di indikator kelima (*Own Performance/OP*), aitem OP1 dan OP2 memiliki nilai *standardized estimate* masing-masing sebesar 0,964 dan 0,945, sehingga dinyatakan valid. Sementara itu, aitem OP3 memiliki nilai *standardized estimate* sebesar $-0,787$ yang berada dibawah batas minimum, sehingga aitem tersebut tidak dinyatakan valid secara konstruk. Terakhir, pada indikator keenam (*Frustration Level/FL*), seluruh aitem yaitu FL1, FL2, dan FL3 menunjukkan nilai *standardized estimate* masing-masing sebesar 0,742; 0,856; dan 1,021. Seluruh aitem tersebut memenuhi kriteria validitas konstruk dan dinyatakan valid untuk digunakan dalam pengukuran variabel *work overload*.

Berdasarkan hasil uji validitas konstruk menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA), dapat disimpulkan bahwa tidak seluruh aitem pada variabel *work overload* memenuhi kriteria validitas konstruk. Dari keseluruhan aitem yang diuji, sebagian besar aitem pada indikator *Physical Demand* (PD), *Temporal Demand* (TD), *Own Performance* (OP), dan *Frustration Level* (FL) menunjukkan nilai *standardized estimate* $\geq 0,50$ sehingga dinyatakan valid. Selain itu, aitem MD1 pada indikator *Mental Demand* (MD) serta aitem EF1 pada indikator *Effort* (EF) juga memenuhi kriteria validitas. Sebaliknya, beberapa aitem yaitu MD2, TD4, EF2, EF3, EF4, EF5, dan OP3 memiliki muatan faktor negatif sehingga dinyatakan tidak valid dan tidak mampu merepresentasikan konstruk laten yang diukur secara memadai. Dengan demikian, aitem-aitem yang valid dapat

dipertahankan untuk proses analisis selanjutnya, sedangkan aitem yang tidak valid perlu dieliminasi atau direvisi agar instrumen pengukuran *work overload* memiliki tingkat validitas konstruk yang lebih baik..

Tabel 3. 9 Blueprint Setelah Uji Coba

Variabel	Indikator	No Item
Work Overload	<i>Mental Demand</i> (Beban Mental)	1
	<i>Physical Demand</i> (Beban Fisik)	3
	<i>Temporal Demand</i> (tekanan waktu)	3
	<i>Own Performance</i> (Kinerja),	2
	<i>Effort</i> (Usaha)	1
	<i>Frustration Level</i> (frustasi)	3
Jumlah Aitem		13

c. Skala *Self-regulation*

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *expert judgement*. Sebanyak 3 orang panel ahli dipilih untuk mengevaluasi skala *self-regulation* yang telah disusun. Hasil penilaian para ahli menunjukkan adanya beberapa masukan, khususnya terkait perbaikan redaksi pernyataan agar lebih sesuai dengan kaidah kebahasaan, karakteristik subjek penelitian, serta ketentuan penyusunan skala psikologis yang menggunakan bentuk pernyataan, bukan pertanyaan. Selain itu, para ahli juga merekomendasikan agar beberapa aitem yang dinilai memuat lebih

dari satu indikator dipecah menjadi dua hingga tiga aitem yang lebih spesifik.

Setelah dilakukan revisi berdasarkan masukan tersebut, penelitian dilanjutkan dengan pengujian validitas konstruk instrumen. Uji validitas ini melibatkan 32 karyawan aktif di sektor Food and Beverage (F&B) di Kota Malang sebagai responden penelitian. Proses bantuan analisis validitas konstruk dilakukan dengan perangkat lunak SPSS. Hasil pengujian tersebut selanjutnya digunakan sebagai dasar untuk menentukan kelayakan item dalam mengukur konstruk beban kerja.

Tabel 3. 10 Uji Validitas Item Self Regulation

<i>Factor</i>	<i>Indicator</i>	<i>Stand. Estimate</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Impulse Control</i>	IC 1	0.660	Valid
	IC 2	0.328	Tidak Valid
	IC 3	0.701	Valid
	IC 4	0.087	Tidak Valid
	IC 5	0.666	Valid
	IC 6	-0.831	Tidak Valid
	IC 7	0.308	Tidak Valid
	IC 8	0.891	Valid
	IC 9	0.660	Valid
	IC 10	0.477	Tidak Valid
	IC 11	0.403	Tidak Valid
	IC 12	0.749	Valid
	IC 13	0.584	Valid
	IC 14	-0.183	Tidak Valid
	IC 15	-0.173	Tidak Valid
	IC 16	-0.379	Tidak Valid
	IC 17	0.376	Tidak Valid
<i>Goal Setting</i>	GS 1	0.673	Valid
	GS 2	0.861	Valid
	GS 3	0.292	Tidak Valid
	GS 4	0.415	Tidak Valid
	GS 5	-0.044	Tidak Valid
	GS 6	0.769	Valid
	GS 7	0.720	Valid
	GS 8	0.668	Valid
	GS 9	0.639	Valid
	GS 10	0.615	Valid
	GS 11	0.389	Tidak Valid

Berdasarkan hasil uji validitas konstruk variabel *self-regulation* menggunakan analisis faktor konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis/CFA*), penentuan validitas aitem dilakukan dengan mengacu pada nilai *standardized estimate* dengan batas minimum sebesar 0,50. Aitem

dinyatakan valid apabila memiliki nilai *standardized estimate* sama dengan atau lebih besar dari 0,50 berdasarkan nilai absolutnya. Pada indikator pertama, yaitu *impulse control*, diperoleh bahwa dari 17 aitem yang diuji terdapat 7 aitem yang memenuhi kriteria validitas, yaitu IC 1, IC 3, IC 5, IC 8, IC 9, IC 12, dan IC 13, sedangkan 10 aitem lainnya dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai *standardized estimate* di bawah 0,50 bahkan terdapat nilai negatif, seperti pada IC 6 (-0,831) yang menunjukkan arah hubungan yang berlawanan dengan konstruk. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian aitem pada indikator *impulse control* belum mampu merepresentasikan konstruk secara optimal.

Selanjutnya, pada indikator kedua yaitu *goal setting*, diperoleh bahwa dari 11 aitem yang diuji terdapat 7 aitem yang dinyatakan valid, yaitu GS 1, GS 2, GS 6, GS 7, GS 8, GS 9, dan GS 10, sedangkan 4 aitem lainnya dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai *standardized estimate* di bawah 0,50. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator *goal setting* memiliki proporsi aitem valid yang lebih baik dibandingkan dengan indikator *impulse control*, sehingga secara umum lebih mampu merepresentasikan konstruk *self-regulation* dalam penelitian ini.

Tabel 3. 11 Blueprint Setelah Uji Coba

Variabel	Indikator	No Aitem
Self-Regulation	<i>Goal Setting</i> (penetapan tujuan)	7
	<i>Impulse control</i> (pengendalian impuls)	11
Jumlah Aitem		18

2. Reliabilitas

Dalam penelitian ilmiah, reliabilitas menjadi salah satu aspek penting yang menentukan kualitas sebuah instrumen pengukuran. Konsep ini berkaitan dengan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan data yang ajeg dan dapat diandalkan ketika digunakan dalam situasi serupa secara berulang-ulang Tavakol & Dennick (2011). CL Kimberlin, (2008) menjelaskan bahwa instrumen yang reliabel adalah instrumen yang minim terpengaruh oleh kesalahan pengukuran yang bersifat acak, sehingga mampu menjamin kestabilan hasil yang diperoleh. Untuk mengevaluasi tingkat reliabilitas, peneliti dapat menggunakan berbagai pendekatan, seperti pengujian ulang pada waktu berbeda (*test-retest*), analisis konsistensi internal melalui perhitungan Cronbach's alpha, atau pengukuran tingkat kesepakatan antar pengamat yang berbeda Heale & Twycross (2015). Sebuah instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang memadai apabila koefisien reliabilitasnya mencapai nilai minimal 0,70, yang menandakan bahwa instrumen tersebut layak dan terpercaya untuk diaplikasikan dalam kegiatan riset.

Tabel 3. 12 Uji Reliabilitas Burnout

Reliability Statistics	
Cronbach's α	
scale	0.710

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen burnout menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, diperoleh nilai alpha sebesar 0,710. Mengacu pada kriteria reliabilitas yang menyatakan bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen burnout dalam penelitian ini tergolong reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa aitem-aitem dalam skala tersebut memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai dalam mengukur konstruk burnout.

Hasil analisis juga menunjukkan adanya beberapa aitem, yaitu EX5, RAE1, RAE2, dan RAE4, yang berkorelasi negatif dengan skor total skala. Kondisi ini mengindikasikan bahwa arah pengukuran aitem-aitem tersebut berlawanan dengan arah konstruk secara keseluruhan, sehingga diperlukan proses rereserve coding agar arah skor menjadi konsisten. Setelah dilakukan penyesuaian tersebut, instrumen tetap dapat digunakan karena secara keseluruhan telah memenuhi kriteria reliabilitas yang ditetapkan.

Tabel 3. 13 Uji Reliabilitas Work Overload

Reliability Statistics	
Cronbach's α	
scale	0.701

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen workload menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, diperoleh nilai alpha sebesar 0,701. Mengacu pada kriteria reliabilitas yang menyatakan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen workload dalam penelitian ini tergolong reliabel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa aitem-aitem dalam skala *workload* memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai dalam mengukur konstruk beban kerja.

Lebih lanjut, hasil analisis reliabilitas menunjukkan bahwa beberapa aitem, yaitu MD1, OP1, dan OP2, berkorelasi negatif dengan skor total skala. Kondisi ini mengindikasikan adanya perbedaan arah pengukuran antara aitem tersebut dengan konstruk workload secara keseluruhan, sehingga diperlukan proses *reverse coding* agar arah skor menjadi konsisten. Meskipun demikian, secara keseluruhan instrumen workload tetap memenuhi kriteria reliabilitas dan layak digunakan dalam analisis penelitian selanjutnya.

Tabel 3. 14 Uji Reliabilitas Skala Self-Regulation

Reliability Statistics	
Cronbach's α	
scale	0.810

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen *self-regulation* menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, diperoleh nilai alpha sebesar 0,810. Mengacu pada kriteria reliabilitas yang menyatakan bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen *self-regulation* dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik. Nilai alpha yang relatif tinggi tersebut menunjukkan bahwa aitem-aitem dalam skala *self-regulation* memiliki konsistensi internal yang kuat dalam mengukur konstruk yang sama.

Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat beberapa aitem yang memiliki nilai *standardized estimate* rendah maupun bernilai negatif pada uji validitas, khususnya pada indikator *impulse control*. Kondisi ini mengindikasikan bahwa terdapat aitem yang tidak searah dengan konstruk *self-regulation* atau kurang mampu merepresentasikan variabel yang diukur, sehingga aitem-aitem tersebut perlu dieliminasi atau dilakukan *reverse coding* apabila merupakan aitem *unfavorable*. Meskipun demikian, secara keseluruhan instrumen *self-regulation* tetap memenuhi kriteria reliabilitas dan dinyatakan layak untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

G. Metode Analisis Data

1. Uji Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan teknik analisis yang berfungsi untuk memberikan gambaran atau deskripsi terhadap data yang telah terkumpul tanpa bertujuan untuk membuat generalisasi atau kesimpulan yang berlaku secara umum (Sugiyono, 2013). Teknik ini menampilkan informasi mengenai karakteristik data melalui berbagai ukuran seperti rata-rata, deviasi standar, nilai tertinggi, nilai terendah, jumlah total, rentang nilai, serta tingkat kecembungan dan kecondongan distribusi data (Ghozali, 2018). Tujuan dari penggunaan analisis ini adalah untuk menyajikan informasi umum terkait sifat-sifat data penelitian yang mencakup jumlah observasi, batas bawah dan atas nilai, rerata, serta simpangan baku dari setiap variabel yang diteliti (Niyomyaht, 2014). Dengan menggunakan analisis deskriptif, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang jelas mengenai karakteristik data sehingga mempermudah proses interpretasi pada tahap analisis berikutnya (Cooper & Schindler, 2011).

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengidentifikasi apakah variabel residual atau pengganggu dalam model regresi terdistribusi secara normal Ghozali (2018). Sebuah model regresi dianggap berkualitas baik jika memiliki distribusi data yang normal atau hampir mendekati normal Santoso (2018). Untuk menguji normalitas data

dapat digunakan metode statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) yang melakukan perbandingan antara distribusi data penelitian dengan distribusi normal standar Ghozali (2018). Distribusi data dikategorikan normal bila nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka di atas 0,05 atau 5% Priyatno (2014). Alternatif lain dalam pengujian normalitas adalah melalui pendekatan grafis menggunakan histogram dan normal probability plot, di mana data dianggap normal ketika titik-titik data tersebar mengikuti dan berada di sekitar garis diagonal Santoso (2018).

b. Uji Linearitas

Tujuan dari uji linearitas adalah untuk memastikan bahwa interaksi antara variabel independen dan dependen memiliki karakteristik hubungan yang linear. Proses identifikasi dalam riset ini memanfaatkan fitur plots yang tersedia pada program JASP (*Jeffreys's Amazing Statistics Program*) versi 0.19.3.0, yakni dengan menganalisis kecenderungan persebaran residual data secara visual. Menurut (Hermawan, 2019) sebuah model dinyatakan memenuhi asumsi linearitas apabila visualisasi titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis tengah dan tidak merepresentasikan pola yang menyimpang secara teratur. Namun, jika letak titik-titik tersebut membentuk alur atau kurva yang spesifik, maka hubungan antar variabel dikategorikan tidak linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear berganda

ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau bahkan sempurna antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi yang kuat di antara variabel-variabel independennya, karena apabila terjadi multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen, sehingga hasil estimasi koefisien regresi menjadi tidak stabil dan sulit diinterpretasikan. Pengujian adanya gejala multikolinearitas umumnya dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), di mana nilai VIF merupakan kebalikan dari nilai *Tolerance*.

Menurut Mardiatmoko (2020), kriteria pengambilan keputusan yang umum digunakan adalah apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Sebaliknya, jika nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10 atau nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10, maka model regresi tersebut dinyatakan mengalami gejala multikolinearitas, sehingga diperlukan penanganan lebih lanjut, misalnya dengan mengeluarkan salah satu variabel yang berkorelasi tinggi atau menggunakan metode analisis alternatif seperti regresi komponen utama.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat ketidakseragaman varians residual dari satu observasi ke observasi lainnya dalam model regresi Ghazali (2018). Kondisi di mana

varians residual bersifat konstan disebut homoskedastisitas, sedangkan kondisi di mana varians residual berbeda-beda disebut heteroskedastisitas Santoso (2018). Model regresi yang memenuhi kriteria kualitas adalah model yang tidak mengandung heteroskedastisitas atau memiliki sifat homoskedastisitas Ghozali (2018).

Prosedur pengujian heteroskedastisitas dapat dilaksanakan melalui uji Glejser, yaitu dengan melakukan regresi antara nilai absolut residual dengan variabel-variabel independen Gujarati & Porter (2009). Ketiadaan masalah heteroskedastisitas ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang melebihi 0,05 antara variabel independen dengan absolut residual Priyatno (2014). Metode alternatif untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah melalui analisis grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), di mana ketiadaan pola tertentu serta penyebaran titik-titik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y mengindikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas Ghozali (2018).

3. Uji Hipotesis

a. Regresi Linear Berganda

Uji hipotesis dalam regresi linear berganda merupakan prosedur statistik untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel independen

dengan variabel dependen. Menurut Ghazali (2018) terdapat tiga jenis uji hipotesis utama dalam analisis regresi berganda, yaitu uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), dan uji koefisien determinasi (R^2). Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikansi tertentu, umumnya 5% Sugiyono (2019). Sementara itu, uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, di mana hipotesis nol akan ditolak jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari alpha yang ditentukan Hair et al., (2010)

b. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi, dengan nilai berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang mendekati 1 menunjukkan model yang semakin baik. Dalam regresi berganda, penggunaan adjusted R^2 lebih disarankan karena telah memperhitungkan jumlah variabel independen dalam model, sehingga memberikan estimasi yang lebih akurat dibandingkan R^2 biasa Gujarati (2009). Pengujian asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi juga merupakan tahap penting sebelum melakukan interpretasi hasil uji hipotesis untuk memastikan model regresi menghasilkan estimator yang BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di sektor *Food and Beverage* (F&B) yang berada di Kota Malang. Sebagai salah satu kota besar di Provinsi Jawa Timur, Kota Malang dikenal sebagai kota pendidikan dan kota wisata yang turut mendorong pesatnya perkembangan industri kuliner. Pertumbuhan sektor kuliner di kota ini didukung oleh tingginya jumlah mahasiswa, wisatawan, serta masyarakat urban, sehingga kebutuhan terhadap layanan makanan dan minuman senantiasa meningkat dari waktu ke waktu. Kondisi ini memunculkan beragam jenis usaha F&B, seperti kafe, restoran, kedai kopi, rumah makan, gerai makanan cepat saji, hingga konsep kuliner modern yang tersebar di berbagai wilayah Kota Malang.

Dinamika industri F&B di Kota Malang menciptakan persaingan usaha yang ketat, sehingga setiap pelaku usaha dituntut untuk memberikan layanan yang cepat, tanggap, dan berkualitas kepada pelanggan. Dalam hal ini, karyawan F&B menjadi salah satu aset utama yang berperan penting dalam menjaga kualitas pelayanan perusahaan. Karyawan di sektor ini umumnya bekerja dengan sistem shift dan jam operasional yang panjang, terutama pada akhir pekan serta musim liburan ketika jumlah pelanggan meningkat. Selain itu, karakteristik pekerjaan di bidang F&B juga menuntut kecepatan kerja, ketepatan pelayanan, kemampuan berhadapan langsung dengan pelanggan, serta kesiapan fisik dan mental selama bertugas.

Kondisi kerja yang dinamis tersebut menyebabkan karyawan F&B berpotensi mengalami beban kerja (*work overload*) yang tinggi, baik secara fisik maupun mental. Beban kerja ini dapat berupa tekanan waktu, tingginya intensitas pelayanan terhadap pelanggan, tuntutan melakukan banyak tugas secara bersamaan (*multitasking*), target kerja yang harus dipenuhi, hingga situasi padat pada jam-jam tertentu. Apabila kondisi ini berlangsung terus-menerus tanpa disertai kemampuan pengelolaan diri yang memadai, maka risiko terjadinya burnout pada karyawan akan meningkat—seperti kelelahan emosional, penurunan motivasi kerja, hingga munculnya sikap sinis terhadap pekerjaan.

Di sisi lain, kemampuan regulasi diri (*self-regulation*) menjadi aspek penting yang dibutuhkan karyawan F&B dalam menghadapi tekanan kerja sehari-hari. Regulasi diri membantu individu mengendalikan emosi, mengatur perilaku kerja, menetapkan tujuan, serta menjaga stabilitas psikologis ketika dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi. Dengan demikian, sektor F&B di Kota Malang dinilai relevan sebagai lokasi penelitian untuk mengkaji pengaruh beban kerja dan regulasi diri terhadap burnout, mengingat karakteristik pekerjaannya yang memiliki tingkat tuntutan tinggi sekaligus memerlukan kemampuan pengelolaan diri yang baik dalam menjalankan aktivitas kerja. Total subjek yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 204 karyawan aktif *Food and Beverage* di Kota Malang. Gambaran subjek penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 1 Gambaran Subjek Penelitian

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	18	1	0.49%
	19	1	0.49%
	20	15	7.35%
	21	30	14.71%
	22	29	14.22%
	23	21	10.29%
	24	19	9.31%
	25	14	6.86%
	26	12	5.88%
	27	12	5.88%
	28	17	8.33%
	29	15	7.35%
	30	3	1.47%
	31	4	1.96%
	32	2	0.98%
	33	3	1.47%
	34	4	1.96%
	35	2	0.98%
2	Divisi		
	Barista	66	32.35%
	Server	60	29.41%
	Kitchen	55	26.96%
	Admin	12	5.88%
	Kurir	3	1.47%
	Marketing	3	1.47%
	Kasir	3	1.47%
	Manager Operasional	1	0.49%
	Driver	1	0.49%

Berdasarkan tabel frekuensi dan persentase usia responden, terlihat bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia dewasa muda yang termasuk dalam usia produktif. Kelompok usia yang paling banyak ditemukan adalah usia 21 tahun, kemudian disusul oleh usia 22 tahun dan 24 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki karakteristik usia yang cenderung aktif dan produktif dalam dunia kerja. Di sisi lain, jumlah responden dengan usia 18 tahun merupakan yang paling

sedikit dibandingkan kelompok usia lainnya. Secara umum, penyebaran usia responden cukup bervariasi mulai dari usia 18 hingga 35 tahun sehingga mampu memberikan gambaran yang representatif terhadap kelompok usia tenaga kerja.

Berdasarkan kategori divisi, jumlah responden terbanyak berasal dari divisi Barista, kemudian diikuti oleh divisi Server dan Kitchen. Hal tersebut mengindikasikan bahwa aktivitas operasional perusahaan lebih banyak didukung oleh divisi yang berhubungan langsung dengan pelayanan dan proses produksi. Sementara itu, divisi seperti Driver, dan Manager Operasional memiliki jumlah responden yang lebih sedikit karena kebutuhan tenaga kerja pada bagian tersebut tidak sebanyak divisi operasional utama. Dengan demikian, karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional perusahaan F&B.

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di tiga tempat usaha makanan dan minuman di kota Malang, yang terletak di daerah Sengkaling, Tunjungsekar, dan daerah Sumbersari Kota Malang disana saya melakukan pra penelitian dengan tiga orang karyawan F&B di tempat *coffee shop* yang berbeda serta divisi yang berbeda untuk memperoleh informasi sebagai penguat fenomena yang akan menjadi penelitian saya. Wawancara ini dilakukan untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kelelahan kerja karyawan serta mengetahui seberapa tingkatan beban kerja yang

dikeluarkan dan bagaimana setiap karyawan dapat meregulasi diri. Pra penelitian tersebut dilakukan pada tanggal 25 November 2025. Selanjutnya, peneliti melakukan uji coba instrumen penelitian (*pilot study*) dengan menyebarkan kuisioner kepada beberapa karyawan F&B di kota Malang yang dilaksanakan pada tanggal 17 Desember 2025. Uji coba instrumen ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kejelasan item pernyataan serta menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian sebelum digunakan dalam pengumpulan data utama.

Setelah instrumen dinyatakan layak digunakan, pelaksanaan penelitian dilakukan dengan menyebarkan *G-form* penelitian secara langsung kepada responden dengan cara sistematis berdasarkan kriteria yang merupakan karyawan F&B di kota Malang yang mencakup seperti *coffee shop* dan restoran yang dilakukan pada 29 April 2026. Dan peneliti melakukan pemasangan *G-form* dengan menyebarkan kuisioner ke beberapa akun media sosial seperti, *threads*, *X*, dan *Whats App* pemasangan tersebut dengan menerangkan sesuai kriteria dalam *caption* media sosial. *Google form* yang telah diisi oleh responden kemudian dikumpulkan dan selanjutnya digunakan sebagai data penelitian untuk dianalisis guna mengetahui pengaruh *work overload* dan *self-regulation* terhadap *burnout* pada karyawan F&B di kota Malang. Dalam *G-form* yang peneliti berikan terdapat halaman persetujuan / *informed consent* dimana responden dapat mengisi lembar persetujuan tersebut guna peneliti menjamin kerahasiaan jawaban responden dalam penelitian.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Deskriptif

Uji deskriptif dilakukan untuk menggambarkan kondisi umum data penelitian melalui informasi seperti nilai rata-rata, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, serta penyebaran data pada masing-masing variabel penelitian. Analisis ini digunakan untuk membantu peneliti memahami karakteristik data secara singkat sebelum melakukan analisis atau pengujian lebih lanjut.

a. Skor Hipotetik

Tabel 4. 2 Hasil Uji Deskriptif

<i>Descriptive Statistics</i>			
	Burnout	Workload	Self-Reg
Valid	204	204	204
Missing	0	0	0
Mean (arithmetic)	37.15	50.86	50.47
Std. Deviation	5.349	11.81	11.00
Minimum	14.00	21.00	20.00
Maximum	56.00	75.00	72.00

Berdasarkan hasil tersebut, skor hipotetik dijadikan sebagai dasar dalam menentukan kategori data responden dengan membandingkannya terhadap skor empiris yang diperoleh dari hasil penelitian.

b. Kategorisasi Data

Kategorisasi skor responden dalam penelitian ini dilakukan menggunakan norma empiris yang didasarkan pada nilai mean dan standar deviasi. Responden yang memperoleh skor kurang dari nilai

mean dikurangi satu standar deviasi dikategorikan rendah, responden dengan skor berada pada rentang mean dikurangi satu standar deviasi hingga mean ditambah satu standar deviasi dikategorikan sedang, sedangkan responden yang memiliki skor lebih dari mean ditambah satu standar deviasi dikategorikan tinggi.

1) *Burnout*

Tabel 4. 3 Norma Kategorisasi Variabel Burnout

Kategorisasi	Rumus	Data	Hasil
Rendah	$X < (M-1SD)$	$M - 1SD = 32.5 - 6.5 = 26$	$X < 26$
Sedang	$(M-1SD) \leq X < (M+1SD)$		$26 \leq X < 39$
Tinggi	$(M+1SD) \leq X$	$M + 1SD = 32.5 + 6.5 = 39$	$X \geq 39$

B

Berdasarkan hasil kategorisasi tersebut, responden yang memperoleh skor di bawah 26 termasuk dalam kategori rendah, yang menunjukkan bahwa tingkat variabel pada responden cenderung rendah.

Responden dengan skor antara 26 hingga kurang dari 39 berada pada kategori sedang, yang menggambarkan tingkat variabel yang cukup atau moderat. Sementara itu, responden yang memperoleh skor sama dengan atau lebih dari 39 termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa tingkat variabel pada responden tergolong tinggi. Penentuan

kategori tersebut didasarkan pada norma empiris menggunakan nilai mean sebesar 32,5 dan standar deviasi sebesar 6,5.

Tabel 4. 4 Hasil Kategorisasi Tingkat Variabel Burnout

Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
Rendah	2	0,98%
Sedang	131	64,22%
Tinggi	71	34,80%
Total	204	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel burnout, mayoritas responden berada pada kategori sedang dengan jumlah 131 responden atau sebesar 64,22% dari total keseluruhan responden. Selanjutnya, kategori tinggi ditempati oleh 71 responden dengan persentase sebesar 34,80%. Adapun kategori rendah merupakan kategori dengan jumlah paling sedikit, yaitu hanya 2 responden atau sebesar 0,98%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat burnout responden dalam penelitian ini cenderung berada pada kategori sedang.

2) Work Overload

Tabel 4. 5 Norma Kategorisasi Variabel Work Overload

Kategorisasi	Rumus	Data	Hasil
Rendah	$X < (M-1SD)$	$M - 1SD = 47.5 - 9.5 = 38$	$X < 38$
Sedang	$(M-1SD) \leq X < (M+1SD)$		$38 \leq X < 57$
Tinggi	$(M+1SD) \leq X$	$M + 1SD = 47.5 + 9.5 = 57$	$X \geq 57$

Berdasarkan hasil perhitungan norma kategorisasi variabel, diperoleh nilai mean (M) sebesar 47,5 dan standar deviasi (SD) sebesar 9,5. Penentuan kategori dibagi menjadi tiga tingkat, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Kategori rendah berada pada skor kurang dari 38 ($X < 38$), yang diperoleh dari hasil pengurangan nilai mean dengan satu standar deviasi ($47,5 - 9,5 = 38$). Selanjutnya, kategori sedang berada pada rentang skor $38 \leq X < 57$, sedangkan kategori tinggi ditetapkan pada skor sama dengan atau lebih dari 57 ($X \geq 57$), yang diperoleh dari penjumlahan nilai mean dan satu standar deviasi ($47,5 + 9,5 = 57$). Dengan demikian, semakin besar skor yang dimiliki responden, maka semakin tinggi tingkat variabel yang dimiliki, begitu pula sebaliknya apabila skor responden semakin rendah maka tingkat variabelnya juga semakin rendah.

Tabel 4. 6 Hasil Kategorisasi Tingkat Work Overload

Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
Rendah	38	18,63%
Sedang	97	47,55%
Tinggi	69	33,82%
Total	204	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel workload, sebagian besar responden berada pada kategori sedang dengan jumlah 97 responden atau sebesar 47,55% dari total responden. Selain itu, kategori tinggi diperoleh oleh 69 responden dengan persentase sebesar 33,82%, sedangkan kategori rendah sebanyak 38 responden atau sebesar 18,63%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat workload pada responden penelitian ini didominasi oleh kategori sedang.

3) Self- Regulation

Tabel 4. 7 Norma Kategorisasi Variabel Self-Regulation

Kategorisasi	Rumus	Data	Hasil
Rendah	$X < (M-1SD)$	$M - 1SD = 45 - 9 = 36$	$X < 36$
Sedang	$(M-1SD) \leq X < (M+1SD)$		$36 \leq X < 54$
Tinggi	$(M+1SD) \leq X$	$M + 1SD = 45 + 9 = 54$	$X \geq 39$

Berdasarkan hasil perhitungan norma kategorisasi variabel, diperoleh nilai mean (M) sebesar 45 dan standar deviasi (SD) sebesar 9. Kategorisasi variabel dibedakan menjadi tiga tingkatan, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Kategori rendah ditetapkan pada skor di bawah 36 ($X < 36$), yang diperoleh dari hasil pengurangan mean dengan satu standar deviasi ($45 - 9 = 36$). Sementara itu, kategori sedang berada pada rentang skor $36 \leq X < 54$, dan kategori tinggi berada pada skor sama dengan atau lebih dari 54 ($X \geq 54$), yang diperoleh dari hasil penjumlahan mean dan satu standar deviasi ($45 + 9 = 54$). Oleh karena itu, semakin besar skor yang diperoleh responden maka semakin tinggi tingkat variabel yang dimiliki, sedangkan semakin kecil skor responden maka semakin rendah pula tingkat variabel tersebut.

Tabel 4. 8 Hasil Kategorisasi Self-Regulation

Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
Rendah	23	11,27%
Sedang	96	47,06%
Tinggi	85	41,67%
Total	204	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel *self-regulation*, mayoritas responden berada pada kategori sedang dengan jumlah 96 responden atau sebesar 47,06% dari keseluruhan responden. Selain itu, kategori tinggi ditempati oleh 85 responden dengan persentase sebesar 41,67%, sedangkan kategori rendah berjumlah 23 responden atau sebesar 11,27%. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat self-regulation pada responden penelitian ini lebih dominan berada pada kategori sedang.

2. Uji Asumsi

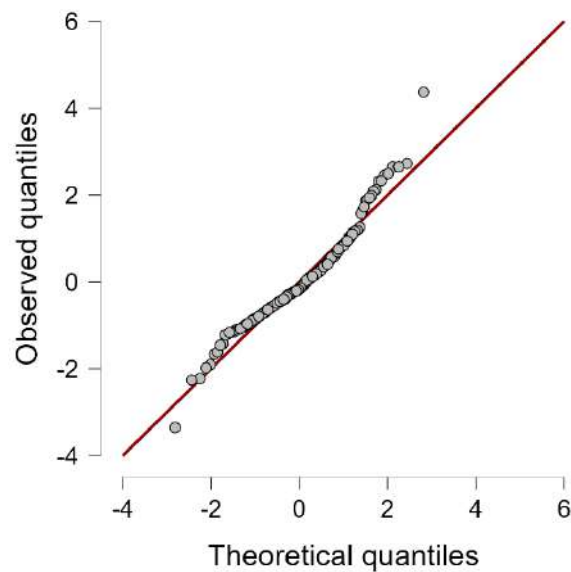
a. Uji Normalitas

Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas Kalmogorov-Smirnov

<i>Fit Statistics</i>		
Test	Statistic	p
Kolmogorov-Smirnov	0.088	.088

Hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai statistik sebesar 0,088 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,088. Nilai signifikansi yang melebihi 0,05 menandakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas telah terpenuhi dan data layak dianalisis menggunakan uji statistik parametrik.

b. Uji Linearitas



Gambar 4. 2 Hasil Uji Linearitas

Berdasarkan hasil Normal Q-Q Plot, terlihat bahwa sebagian besar titik residual mengikuti garis diagonal dan tidak menunjukkan penyimpangan yang berarti. Walaupun terdapat beberapa titik pada bagian ujung distribusi yang berada sedikit di luar garis diagonal, jumlahnya relatif sedikit sehingga tidak memengaruhi pola distribusi secara keseluruhan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal atau mendekati normal, sehingga asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi. Uji Multikolinearitas

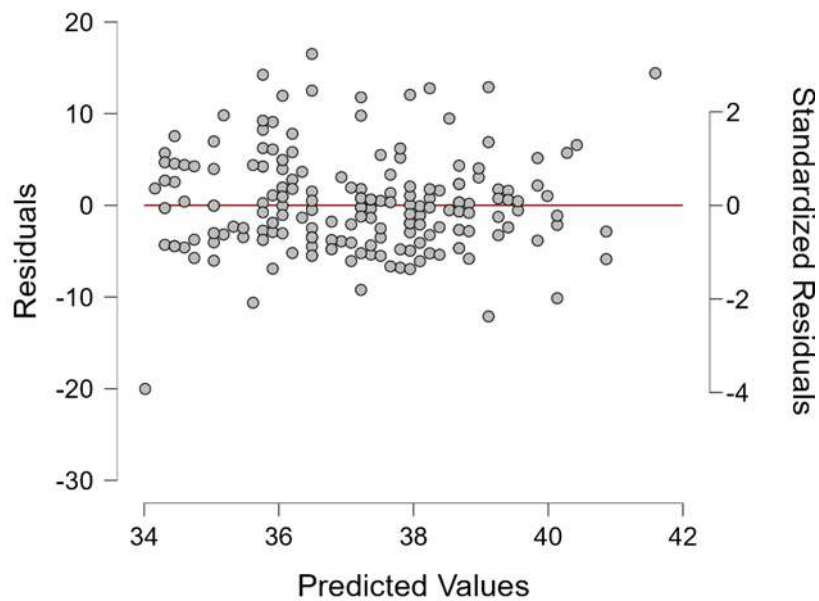
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
M ₁	(Intercept)		
	Self-Reg	0.952	1.051
	Workload	0.952	1.051

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji multikolinearitas, diperoleh bahwa variabel *self-regulation* memiliki nilai tolerance sebesar 0,952 dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,051. Nilai yang sama juga diperoleh pada variabel *work overload*, yaitu tolerance sebesar 0,952 dan VIF sebesar 1,051. Nilai t olerance pada kedua variabel yang berada di atas 0,10 serta nilai VIF yang kurang dari 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas pada variabel independen dalam model regresi penelitian ini.

Selain itu, nilai tolerance yang mendekati angka 1 menandakan bahwa tingkat hubungan antar variabel bebas relatif rendah, sehingga masing-masing variabel independen tetap dapat menjelaskan variabel dependen secara terpisah. Nilai VIF yang mendekati 1 juga mengindikasikan bahwa korelasi antara variabel *self-regulation* dan *work overload* tidak tinggi. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi multikolinearitas dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan data diatas mengenai hasil uji heteroskedastisitas variabel *work overload* dan *self-regulation* terhadap *burnout*, tampak bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis horizontal pada nilai 0. Nilai prediksi (*predicted values*) pada sumbu horizontal berada pada kisaran 34 hingga 42, sedangkan nilai residual pada sumbu vertikal berkisar antara -30 sampai 20. Sebagian besar data terkumpul pada nilai prediksi sekitar 36–39 dengan residual berada pada rentang -5 hingga 5. Di samping itu, terdapat beberapa titik yang berada di luar persebaran utama, seperti nilai prediksi sekitar 34 dengan residual mendekati -20 serta nilai prediksi sekitar 41 dengan residual sekitar 15. Walaupun terdapat beberapa titik yang menyimpang, secara umum persebaran residual tidak membentuk pola tertentu, seperti pola kurva ataupun

pola mengerucut, melainkan menyebar secara acak di sekitar garis horizontal. Penyebaran acak titik sama dengan tidak adanya heteroskedasitas

3. Uji Hipotesis

a. Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M ₁	Regression	1782	2	891.2	44.49	< .001
	Residual	4026	201	20.03		
Total		5808	203			

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji regresi linear berganda, diketahui bahwa nilai *Sum of Squares* pada regresi sebesar 1782 dengan derajat kebebasan (df) sebanyak 2 dan Mean Square sebesar 891,2. Adapun nilai Sum of Squares residual sebesar 4026 dengan df 201 dan Mean Square sebesar 20,03. Sementara itu, total *Sum of Squares* yang diperoleh sebesar 5808 dengan df sebesar 203.

Hasil pengujian menunjukkan nilai F sebesar 44,49 dengan tingkat signifikansi (p) < 0,001. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa model regresi linear berganda dalam penelitian ini bersifat signifikan. Dengan demikian, variabel work overload dan self-regulation secara bersama-sama berpengaruh terhadap burnout. Besarnya nilai F juga menandakan bahwa model regresi mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen

dan variabel dependen dengan baik. Oleh karena itu, model regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dinyatakan memenuhi kelayakan untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut terkait pengaruh *work overload* dan *self-regulation* terhadap burnout.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Coefficients Regresi Linear Berganda

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	Collinearity Statistics	
							Tolerance	VIF
M ₀	(Intercept)	37.15	0.375		99.20	< .001		
M ₁	(Intercept)	30.92	2.260		13.68	< .001		
	Self-Reg	-0.095	0.029	-0.194	3.229	.001	0.952	1.051
	Workload	0.216	0.027	0.478	7.936	< .001	0.952	1.051

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil uji *coefficients* regresi linear berganda, pada model M₀ diperoleh nilai konstanta (intercept) sebesar 37,15 dengan nilai t sebesar 99,20 dan tingkat signifikansi $p < 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai burnout sebesar 37,15 dapat terbentuk meskipun tanpa dipengaruhi oleh variabel independen.

Selanjutnya model M₁, diperoleh nilai konstanta sebesar 30,92 dengan nilai t sebesar 13,68 dan signifikansi $p < 0,001$. Variabel self-regulation memiliki nilai koefisien regresi tidak terstandarisasi sebesar -0,095 dengan Standard Error sebesar 0,029, nilai beta terstandarisasi sebesar -0,194, nilai t sebesar -3,229, dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Koefisien

bernilai negatif tersebut menunjukkan bahwa self-regulation berpengaruh negatif terhadap burnout, sehingga peningkatan self-regulation cenderung diikuti dengan penurunan tingkat burnout. Di sisi lain, variabel work overload memiliki koefisien regresi sebesar 0,216 dengan Standard Error sebesar 0,027, nilai beta terstandarisasi sebesar 0,478, nilai t sebesar 7,936, serta nilai signifikansi $p < 0,001$. Nilai koefisien yang positif mengindikasikan bahwa work overload berpengaruh positif terhadap burnout, artinya semakin tinggi work overload maka tingkat burnout juga cenderung meningkat.

Selain itu, kedua variabel independen menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,952 dan nilai VIF sebesar 1,051. Nilai tersebut menandakan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas karena nilai tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa variabel self-regulation dan work overload secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap burnout, serta model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi multikolinearitas.

b. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary - Burnout</i>	
Model	R ²
M ₀	0.000
M ₁	0.307
<i>Note. M₁ includes Self-Reg , Workload</i>	

Berdasarkan Tabel diatas, hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R^2 pada model M_0 sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model tanpa variabel independen tidak memberikan kontribusi dalam menjelaskan variabel burnout. Pada model M_1 , nilai R^2 sebesar 0,307 menunjukkan bahwa variabel *work overload* dan *self-regulation* secara simultan mampu menjelaskan sebesar 30,7% variasi *burnout*. Adapun sisanya, yaitu sebesar 69,3%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work overload* dan *self-regulation* memiliki peranan yang cukup dalam memengaruhi burnout, walaupun masih terdapat variabel lain di luar penelitian yang juga berkontribusi terhadap tingkat burnout responden.

D. Pembahasan

1. Tingkat *Work Overload* pada Karyawan F&B di Kota Malang

Peneliti melakukan pra penelitian dengan melakukan wawancara kepada 3 karyawan F&B untuk mengetahui gambar kondisi kelelahan kerja karyawan serta mengetahui seberapa tingkatan beban kerja yang dikeluarkan dan fenomena tersebut adanya tuntutan kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa

tingkat *work overload* pada karyawan F&B di Kota Malang secara umum berada dalam kategori sedang (47,55%), dengan proporsi kategori tinggi yang juga cukup besar (33,82%), dan apabila ditelaah lebih mendalam berdasarkan enam aspek *work overload* dari Hart et al., (1988), ditemukan bahwa aspek *temporal demand* (tekanan waktu) menjadi penyumbang utama tingginya beban kerja, terutama pada karyawan kategori tinggi yang mengeluhkan ketatnya tenggat waktu dalam menyelesaikan pesanan pelanggan, khususnya pada jam sibuk (*rush hour*), yang sejalan dengan temuan Worldailmi et al., (2023) bahwa tekanan waktu secara langsung meningkatkan *temporal demand* dan *frustration level*.

Selain itu, aspek *physical demand* (beban fisik) juga dominan dirasakan oleh karyawan kategori tinggi dan sedang, khususnya yang berasal dari divisi *barista*, *server*, dan *kitchen*, yang menuntut aktivitas fisik berulang seperti mengangkat, berdiri lama, dan bergerak cepat, sebagaimana ditemukan oleh Rahman & Pratama (2022). Selanjutnya, aspek *effort* (usaha) menunjukkan bahwa karyawan kategori tinggi harus mengerahkan usaha ekstra, baik fisik maupun mental, untuk mencapai target kerja, sementara karyawan kategori rendah (18,63%) yang umumnya bekerja di divisi pendukung seperti *admin* atau *purchasing* memiliki tuntutan usaha yang lebih rendah.

Adapun aspek *mental demand*, *own performance*, dan *frustration level* cenderung dialami pada tingkat moderat oleh karyawan kategori

sedang, terutama ketika menghadapi komplain pelanggan atau kesalahan operasional, namun mereka masih mampu mengelola tingkat frustrasi tersebut tanpa mencapai titik kelelahan ekstrem. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tinggi pada karyawan F&B di Kota Malang tidak bersifat tunggal, melainkan merupakan akumulasi dari tekanan waktu, tuntutan fisik, dan besarnya usaha yang dikeluarkan secara bersamaan.

2. Tingkat *Self-Regulation* pada Karyawan f&B di Kota Malang

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat *self-regulation* pada karyawan F&B di Kota Malang secara umum berada dalam kategori sedang (47,06%), dengan proporsi kategori tinggi yang juga cukup signifikan (41,67%), dan apabila ditelaah lebih mendalam berdasarkan dua aspek utama *self-regulation* dari Neal dan Carey (2005), yaitu *goal setting* (penetapan tujuan) dan *impulse control* (pengendalian impuls), ditemukan bahwa karyawan pada kategori tinggi menunjukkan kemampuan yang baik dalam merumuskan target kerja harian, memantau kemajuan, serta menyesuaikan strategi ketika menghadapi hambatan di tempat kerja, yang sejalan dengan temuan Bondarenko et al., (2024) bahwa *conscious self-regulation* membantu individu tetap terlibat secara profesional meskipun berada di bawah tekanan pekerjaan yang tinggi.

Selanjutnya, pada aspek *impulse control*, karyawan kategori sedang masih cukup mampu mengendalikan reaksi emosional spontan, seperti menahan rasa kesal saat menerima komplain dari pelanggan atau menghadapi situasi kerja yang padat, namun karyawan kategori rendah (11,27%) cenderung lebih impulsif dan sulit mengendalikan dorongan negatif, yang tercermin dari perilaku seperti menonaktifkan notifikasi kerja atau menghindari interaksi dengan pelanggan, sebagaimana diungkapkan oleh partisipan N: "*kadang aku mute notifikasi kerja karena rasanya perlu napas.*" Adapun karyawan dengan *self-regulation* tinggi (41,67%) terbukti lebih mampu mengelola emosi dan tetap berfokus pada tujuan pekerjaan meskipun dihadapkan pada tekanan yang tinggi, sementara karyawan dengan *self-regulation* rendah cenderung lebih mudah mengalami kelelahan emosional dan sinisme karena lemahnya kemampuan dalam mengendalikan respons psikologis terhadap stres kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kemampuan *self-regulation* yang dimiliki karyawan, terutama dalam hal pengendalian impuls dan penetapan tujuan, maka semakin besar pula kapasitas mereka untuk bertahan secara psikologis dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi di sektor F&B.

3. Tingkat *Burnout* pada Karyawan F&B di Kota Malang

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat *burnout* pada karyawan F&B di Kota Malang secara umum berada dalam kategori

sedang (64,22%), dengan proporsi kategori tinggi yang juga cukup besar (34,80%), dan apabila ditelaah lebih mendalam berdasarkan tiga aspek *burnout* dari Maslach & Jackson (1981), yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosional), *depersonalization* (sinisme), dan *reduced personal accomplishment* (penurunan pencapaian pribadi), ditemukan bahwa pada aspek *emotional exhaustion*, karyawan kategori tinggi melaporkan merasa lelah secara emosional bahkan sebelum memulai shift kerja, sebagaimana diungkapkan oleh partisipan D: "*baru mulai kerja juga sering udah kayak capek duluan,*" yang mengindikasikan bahwa kelelahan emosional telah menjadi kondisi kronis pada sebagian karyawan akibat tekanan pekerjaan yang berkepanjangan.

Selanjutnya, pada aspek *depersonalization*, karyawan kategori tinggi cenderung mengembangkan sikap sinis terhadap pelanggan dan pekerjaan, seperti yang diungkapkan partisipan N: "*kalo banyak komplain, aku tetap balas profesional, tapi dalam hati capek,*" dan sikap menjauh secara emosional ini merupakan bentuk pertahanan diri terhadap tekanan yang terus-menerus, sebagaimana dijelaskan oleh (Maslach & Leiter, 2016) bahwa sinisme muncul sebagai mekanisme koping maladaptif ketika individu merasa kewalahan oleh tuntutan kerja.

Adapun pada aspek *reduced personal accomplishment*, karyawan kategori sedang dan tinggi merasa bahwa pencapaian kerja mereka stagnan atau tidak memuaskan, dengan partisipan D menyatakan: "*semangat kerjanya turun, iya, terkadang aku juga merasa belum*

berkembang meskipun sudah bekerja lama," yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara usaha yang dikeluarkan dengan hasil yang dicapai, sehingga memicu perasaan tidak kompeten dan tidak efektif dalam pekerjaan. Sementara itu, karyawan dengan kategori burnout rendah (0,98%) hanya sedikit jumlahnya dan umumnya merupakan mereka yang memiliki *self-regulation* tinggi serta beban kerja yang masih dalam batas wajar, sehingga ketiga aspek *burnout* tidak muncul secara signifikan dalam keseharian kerja mereka.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat burnout pada karyawan F&B di Kota Malang didominasi oleh kategori sedang yang mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan telah mulai menunjukkan tanda-tanda awal kelelahan emosional, sinisme, dan penurunan pencapaian pribadi, sehingga diperlukan intervensi yang tepat untuk mencegah kondisi tersebut berkembang menjadi kategori tinggi yang lebih berisiko terhadap kesehatan mental dan fisik karyawan.

4. Pengaruh *Work Overload* terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variabel *work overload* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap burnout pada karyawan F&B di Kota Malang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,216 dengan nilai signifikansi $p < 0,001$ serta nilai beta terstandarisasi (β) sebesar 0,478, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada

work overload akan diikuti oleh peningkatan burnout sebesar 0,216 satuan, dengan asumsi variabel lain bersifat tetap. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami oleh karyawan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, maka semakin tinggi pula tingkat kelelahan emosional, sinisme, dan penurunan pencapaian pribadi yang mereka rasakan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Herysni & Kuntari (2023) yang menemukan bahwa beban kerja yang tinggi secara signifikan berhubungan dengan peningkatan risiko *burnout syndrome* pada pekerja Kantor Inspektorat Kabupaten Sleman, serta didukung oleh meta-analisis Albieri et al., (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja fisik dan mental yang berlebihan secara terus-menerus berkorelasi dengan peningkatan tanda-tanda *burnout*, terutama pada pekerja di sektor layanan. Dalam konteks industri F&B di Kota Malang, pengaruh positif *work overload* terhadap *burnout* ini dapat dijelaskan melalui karakteristik pekerjaan yang menuntut kecepatan pelayanan, jam operasional yang panjang, sistem kerja bergilir (shift), serta intensitas interaksi langsung dengan pelanggan yang tinggi.

Aspek-aspek *work overload* seperti *temporal demand* (tekanan waktu), *physical demand* (beban fisik), dan *effort* (usaha) yang telah dibahas sebelumnya secara kolektif menguras sumber daya energi karyawan, baik secara fisik maupun psikologis. Ketika tuntutan pekerjaan ini berlangsung secara terus-menerus tanpa diimbangi dengan sumber daya yang memadai, maka karyawan akan mengalami kelelahan

emosional (*emotional exhaustion*) sebagai manifestasi awal dari *burnout*. Selanjutnya, tekanan yang berkepanjangan juga memicu munculnya sikap sinis (*depersonalization*) sebagai bentuk pertahanan diri terhadap lingkungan kerja, serta menurunkan perasaan pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*) karena karyawan merasa usaha yang telah dikeluarkan tidak sebanding dengan hasil yang dicapai.

Hal ini diperkuat oleh model *Job Demands-Resources* (JD-R) dari Bakker & Demerouti (2017), yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dan sumber daya yang dimiliki individu akan memicu proses pengurasan energi yang pada akhirnya menyebabkan *burnout*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan *work overload* memiliki pengaruh terhadap *burnout* pada karyawan F&B di Kota Malang diterima, sementara hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh ditolak. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen perusahaan F&B bahwa upaya pengurangan beban kerja, baik melalui penataan ulang sistem shift, pembagian tugas yang lebih merata, maupun pemberian waktu istirahat yang cukup, merupakan langkah strategis dalam mencegah dan menurunkan risiko *burnout* di kalangan karyawan.

Aspek-aspek *work overload* seperti *temporal demand* (tekanan waktu), *physical demand* (beban fisik), dan *effort* (usaha) secara kolektif menguras sumber daya energi karyawan, baik secara fisik maupun psikologis. Ketika tuntutan pekerjaan ini berlangsung secara

terus-menerus tanpa diimbangi dengan sumber daya yang memadai, maka karyawan akan mengalami kelelahan emosional sebagai manifestasi awal dari burnout. Kondisi ini diperburuk oleh temuan Mukminin et al., (2025) bahwa fasilitas kerja yang tidak memadai (seperti komputer yang sering error dan ruang kerja yang sempit) serta kurangnya pelatihan rutin semakin menambah beban psikologis karyawan, yang pada gilirannya mempercepat terjadinya burnout. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan *work overload* memiliki pengaruh terhadap *burnout* pada karyawan F&B di Kota Malang diterima.

5. Pengaruh *Self-Regulation* terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variabel *self-regulation* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan F&B di Kota Malang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar -0,095 dengan nilai signifikansi $p = 0,001$ serta nilai beta terstandarisasi (β) sebesar -0,194, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *self-regulation* akan diikuti oleh penurunan *burnout* sebesar 0,095 satuan, dengan asumsi variabel lain bersifat tetap. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan regulasi diri yang dimiliki oleh karyawan, terutama dalam aspek penetapan tujuan (*goal setting*) dan pengendalian impuls (*impulse control*), maka semakin rendah tingkat kelelahan emosional, sinisme, dan penurunan pencapaian pribadi yang mereka alami.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Bondarenko et al., (2024) yang menemukan bahwa *conscious self-regulation* dan kepuasan hidup berperan sebagai sumber daya psikologis yang penting dalam mempertahankan keterlibatan profesional dan mencegah burnout pada guru, serta didukung oleh penelitian Gao et al., (2025) yang membuktikan bahwa *emotion regulation* sebagai bagian dari *self-regulation* berperan sebagai mediator antara stres dan *burnout*, di mana kemampuan mengatur emosi secara signifikan menurunkan tingkat *burnout* pada mahasiswa pascasarjana kedokteran gigi. Dalam konteks industri F&B di Kota Malang, pengaruh negatif *self-regulation* terhadap *burnout* ini dapat dijelaskan melalui mekanisme psikologis di mana karyawan yang memiliki regulasi diri yang baik cenderung lebih mampu mengelola tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa mengalami kelelahan yang berlebihan.

Aspek *goal setting* memungkinkan karyawan untuk merumuskan target kerja yang realistis, memantau kemajuan secara sistematis, serta menyesuaikan strategi ketika menghadapi hambatan, sehingga mereka tidak mudah merasa gagal atau tidak kompeten dalam pekerjaannya. Sementara itu, aspek *impulse control* membantu karyawan untuk menahan reaksi emosional spontan yang tidak adaptif, seperti kemarahan atau kekecewaan ketika menerima komplain dari pelanggan atau ketika menghadapi situasi kerja yang padat, sehingga mereka dapat tetap bersikap profesional dan tidak mudah mengembangkan sikap sinis terhadap pekerjaan. Sebaliknya, karyawan dengan *self-regulation* yang

rendah, seperti yang diungkapkan oleh partisipan N: "*kadang aku mute notifikasi kerja karena rasanya perlu napas,*" cenderung lebih impulsif dan sulit mengendalikan dorongan negatif, sehingga lebih rentan mengalami kelelahan emosional dan menarik diri dari lingkungan kerja.

Hal ini diperkuat oleh teori Baumeister & Vohs (2007) yang menjelaskan bahwa ketidakmampuan seseorang untuk mengontrol diri membuat mereka lebih rentan mengalami kelelahan psikologis, kehilangan motivasi, dan penurunan daya tahan mental dalam jangka panjang, yang pada gilirannya dapat menyebabkan *burnout*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan *self-regulation* memiliki pengaruh terhadap *burnout* pada karyawan F&B di Kota Malang diterima, sementara hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh ditolak.

Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen perusahaan F&B bahwa peningkatan kapasitas regulasi diri karyawan, misalnya melalui pelatihan manajemen emosi, teknik relaksasi, pelatihan penetapan tujuan, serta pengembangan keterampilan pemecahan masalah, merupakan strategi intervensi yang efektif untuk menurunkan risiko *burnout* di kalangan karyawan, terutama ketika dikombinasikan dengan upaya pengurangan beban kerja yang berlebihan

6. Pengaruh Simultan *Work Overload* dan *Self-Regulation* terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variabel *work overload* dan *self-regulation* secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* pada karyawan F&B di Kota Malang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 44,49 dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$, yang berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,307, yang mengindikasikan bahwa *work overload* dan *self-regulation* secara simultan mampu menjelaskan sebesar 30,7% variasi *burnout* yang terjadi pada karyawan F&B di Kota Malang, sementara sisanya sebesar 69,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini, seperti dukungan sosial, iklim organisasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, maupun faktor demografis seperti masa kerja dan jenis kelamin.

Temuan ini menegaskan bahwa *work overload* dan *self-regulation* merupakan dua faktor penting yang secara bersama-sama berkontribusi terhadap tingkat *burnout* pada karyawan, di mana *work overload* berperan sebagai faktor risiko (*risk factor*) yang memperbesar kemungkinan terjadinya *burnout*, sementara *self-regulation* berperan sebagai faktor protektif (*protective factor*) yang mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan kerangka konseptual yang telah dibangun dalam penelitian ini, yang mengintegrasikan teori Maslach Burnout Inventory (MBI) dari (Maslach

& Jackson, 1981), *NASA Task Load Index* (NASA-TLX) dari (Hart et al., 1988), serta *Short Self-Regulation Questionnaire* (SSRQ) dari (Dan J. Neal, Ph.D and Kate B. Carey, 2005).

Dalam konteks industri F&B di Kota Malang, pengaruh simultan ini dapat dijelaskan melalui interaksi dinamis antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pribadi karyawan. Di satu sisi, *work overload* yang tinggi, yang mencakup tekanan waktu, beban fisik, dan besarnya usaha yang dikeluarkan, secara langsung menguras sumber daya energi karyawan dan memicu kelelahan emosional, sinisme, serta penurunan pencapaian pribadi. Namun di sisi lain, *self-regulation* yang baik, yang meliputi kemampuan penetapan tujuan dan pengendalian impuls, berfungsi sebagai mekanisme koping aktif yang memungkinkan karyawan untuk mengelola tuntutan pekerjaan tersebut secara lebih adaptif. Karyawan dengan *self-regulation* yang tinggi cenderung lebih mampu merencanakan pekerjaan secara sistematis, memantau kemajuan, menahan reaksi emosional negatif, serta tetap berfokus pada target kerja meskipun dihadapkan pada tekanan yang tinggi.

Menurut penelitian Baquero & Khairy, (2025) menyatakan bahwa kemampuan bahwa kemampuan mengatur emosi dan mengatur beban kerja dapat mengurangi dampak stres kerja sehingga karyawan tidak mudah mengalami kelelahan atau kehilangan semangat dalam bekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif yang menyatakan *work overload* dan *self-regulation* secara simultan memiliki pengaruh terhadap *burnout* pada karyawan F&B di Kota Malang.

Temuan ini memberikan implikasi penting bahwa upaya pencegahan dan penanggulangan burnout di industri F&B tidak dapat hanya berfokus pada satu aspek saja, melainkan memerlukan pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi. Di satu sisi, manajemen perusahaan perlu melakukan intervensi terhadap faktor eksternal berupa pengurangan beban kerja melalui penataan ulang sistem shift, pembagian tugas yang lebih merata, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta penyediaan sumber daya kerja yang memadai.

Di sisi lain, perusahaan juga perlu melakukan intervensi terhadap faktor internal karyawan berupa penguatan kapasitas regulasi diri melalui pelatihan manajemen emosi, teknik relaksasi, pelatihan penetapan tujuan, serta pengembangan keterampilan pemecahan masalah. Kombinasi antara pengurangan beban kerja dan peningkatan regulasi diri inilah yang akan memberikan hasil yang paling optimal dalam menurunkan risiko *burnout* pada karyawan F&B di Kota Malang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Tingkat *work overload* yang dialami oleh karyawan F&B di Kota Malang berada dalam kategori sedang, dengan frekuensi sebanyak 97 responden (47,55%), meskipun demikian proporsi responden dengan kategori tinggi juga cukup besar yaitu 69 responden (33,82%), yang mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merasakan beban kerja yang relatif tinggi terutama pada aspek tekanan waktu (*temporal demand*), beban fisik (*physical demand*), dan besarnya usaha yang dikeluarkan (*effort*).
2. Tingkat *self-regulation* yang dimiliki oleh karyawan F&B di Kota Malang juga berada dalam kategori sedang, dengan frekuensi sebanyak 96 responden (47,06%), sementara proporsi responden dengan kategori tinggi mencapai 85 responden (41,67%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kemampuan regulasi diri yang cukup baik terutama pada aspek penetapan tujuan (*goal setting*) dan pengendalian impuls (*impulse control*), meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan.

3. Tingkat burnout yang dialami oleh karyawan F&B di Kota Malang berada dalam kategori sedang, dengan frekuensi sebanyak 131 responden (64,22%), namun proporsi responden dengan kategori tinggi juga cukup signifikan yaitu 71 responden (34,80%), yang mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan telah mulai menunjukkan tanda-tanda kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), sinisme (*depersonalization*), dan penurunan pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*).
4. *Work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan F&B di Kota Malang ($\beta = 0,478$, $t = 7,936$, $p < 0,001$), yang berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat burnout yang dirasakan.
5. *Self-regulation* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan F&B di Kota Malang ($\beta = -0,194$, $t = -3,229$, $p = 0,001$), yang berarti bahwa semakin tinggi kemampuan regulasi diri karyawan, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami.
6. *Work overload* dan *self-regulation* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap burnout pada karyawan F&B di Kota Malang ($F = 44,49$, $p < 0,001$), dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,307 yang berarti kedua variabel independen tersebut

mampu menjelaskan 30,7% variasi *burnout*, sedangkan sisanya sebesar 69,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa *work overload* dan *self-regulation* baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* pada karyawan F&B di Kota Malang, di mana *work overload* berperan sebagai faktor risiko yang memperbesar kemungkinan terjadinya *burnout*, sementara *self-regulation* berperan sebagai faktor protektif yang mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan.

B. Saran

1. Saran Bagi Subjek Penelitian

Bagi karyawan F&B yang menjadi subjek penelitian, disarankan untuk lebih meningkatkan kesadaran diri terhadap kondisi kelelahan kerja yang mulai dirasakan, terutama pada aspek kelelahan emosional dan sinisme. Karyawan diharapkan dapat mengembangkan kemampuan *self-regulation* secara mandiri, misalnya dengan melatih pengendalian impuls melalui teknik relaksasi atau pernapasan ketika menghadapi situasi kerja yang menekan, serta membiasakan diri untuk menetapkan tujuan kerja yang realistis dan terukur setiap harinya.

Selain itu, karyawan juga disarankan untuk tidak ragu dalam mengomunikasikan beban kerja yang dirasakan kepada atasan atau

rekan kerja, serta memanfaatkan waktu istirahat dengan sebaik-baiknya untuk memulihkan kondisi fisik dan mental. Menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) serta melakukan aktivitas positif di luar jam kerja seperti olahraga ringan, meditasi, atau hobi yang menyenangkan juga dapat membantu mencegah terjadinya burnout yang lebih parah.

2. Saran Bagi Lembaga (Industri F&B di Kota Malang)

Bagi manajemen perusahaan F&B di Kota Malang, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bahwa *work overload* dan *self-regulation* secara simultan berpengaruh terhadap *burnout*. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan intervensi yang bersifat komprehensif dan terintegrasi. Pertama, perusahaan perlu melakukan upaya pengurangan beban kerja karyawan melalui penataan ulang sistem shift yang lebih adil, pembagian tugas yang merata antar karyawan, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta penyediaan sumber daya kerja yang memadai.

Kedua, perusahaan perlu mempertimbangkan untuk merekrut karyawan tambahan pada divisi-divisi operasional seperti barista, server, dan kitchen yang memiliki tingkat beban kerja fisik dan tekanan waktu yang tinggi. Ketiga, perusahaan disarankan untuk menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang berfokus pada peningkatan kemampuan *self-regulation*, seperti pelatihan manajemen emosi, teknik pengendalian stres, pelatihan penetapan tujuan (*goal setting training*), serta pengembangan keterampilan pemecahan

masalah. Keempat, perusahaan dapat menyediakan layanan konseling atau dukungan psikologis bagi karyawan yang mulai menunjukkan tanda-tanda *burnout*, serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan terbuka terhadap komunikasi mengenai kesehatan mental karyawan.

3. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji tema serupa, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan mempertimbangkan beberapa hal. Pertama, mengingat nilai koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini hanya sebesar 30,7%, maka masih terdapat 69,3% variasi *burnout* yang dijelaskan oleh faktor lain di luar *work overload* dan *self-regulation*, sehingga peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang diduga turut memengaruhi *burnout*, seperti dukungan sosial (rekan kerja dan atasan), kepuasan kerja, iklim organisasi, gaya kepemimpinan, atau faktor demografis seperti masa kerja dan jenis kelamin.

Kedua, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori, sehingga peneliti selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau *mixed methods* untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman subjektif karyawan dalam menghadapi *work overload* dan mengembangkan *self-regulation* di tempat kerja. Ketiga, penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan F&B di Kota Malang, sehingga generalisasi hasil penelitian masih terbatas pada konteks tersebut; oleh karena itu, peneliti

selanjutnya disarankan untuk memperluas lokasi penelitian ke kota-kota lain atau membandingkan antar sektor industri yang berbeda, seperti sektor perhotelan, kesehatan, atau pendidikan.

Keempat, penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling*, sehingga peneliti selanjutnya dapat menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria yang lebih spesifik terhadap *burnout* untuk meningkatkan representativitas hasil penelitian. Kelima, disarankan untuk melakukan penelitian longitudinal (*time series*) guna melihat dinamika perubahan tingkat *work overload*, *self-regulation*, dan *burnout* dalam jangka waktu tertentu, serta untuk menguji hubungan kausalitas antar variabel secara lebih kuat.

DAFTAR REFERENSI

- Adhi, I. S. (2025). *Pakar Sebut 52 Persen Pekerja Alami “Burnout”, Perusahaan-perusahaan Diminta Lakukan Ini.* Kompas.Com. https://www.kompas.com/tren/read/2025/10/15/113000165/pakar-sebut-52-persen-pekerja-alami-burnout-perusahaan-perusahaan-diminta?utm_source=Various&utm_medium=Referral&utm_campaign=traffic_share-11f9a325cf85f95bd5add0c1e99acfc7
- Ahmad, M. A. (2023). *Self-Regulation & Self Regulated Learning Dalam Pendidikan Islam.* Islamic Character Development.
- Albieri, D., Salvagioni, J., Melanda, F. N., & Mesas, A. E. (2017). *Physical , psychological and occupational consequences of job burnout : A systematic review of prospective studies.* 1–29.
- Anwar, C., & Wulandari, D. N. (2024). DIMENSI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM. *CIPULUS EDU : Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 9–17.
- Badan Pusat Statistik Kota Malang. (n.d.). <https://malangkota.bps.go.id/id>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job Demands – Resources Theory : Taking Stock and Looking Forward.* 22(3), 273–285.
- Baquero, A., & Khairy, H. A. (2025). *Workplace Stressors and the Intention to Quit : The Role of Psychological Distress and Psychological Flexibility Among Hospitality Employees.* 1–23.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2007). *Self-Regulation , Ego Depletion , and Motivation.* 1, 115–128.
- Bondarenko, I. N., Fomina, T. G., & Morosanova, V. I. (2024). Conscious self-regulation and life satisfaction as resources for professional engagement and burnout prevention in modern teachers. *RUDN Journal of Psychology and Pedagogics*, 21(2), 587–607.
- C Fornell, D. L. (1981). *Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error.* 18(1), 39–50.
- CL Kimberlin, A. W. (2008). *Validity and reliability of measurement instruments used in research.* 65, 2276–2284. <https://doi.org/10.2146/ajhp070364>
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2011). *Business research methods 12th ed.* mc griw hill.
- Dan J. Neal, Ph.D and Kate B. Carey, P. D. (2005). A Follow-Up Psychometric Analysis of the Self-Regulation Questionnaire. *NIH Public Access*, 19(4), 414–422.
- Dwitama, R. P. (2024). *analisis dan saran perbaikan beban kerja mental pada pekerja divisi produksi menggunakan metode nasa-tlx (studi kasus: pakbud LEATHER.*
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–

- Gao, X., Zeng, S., Huang, Y., Hao, C., Xiang, X., Meng, S., Wang, L., & Yang, X. (2025). *Emotion regulation as a mediator between stress and burnout in dental postgraduate students : a South China cross-sectional study*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Gujarati, D. N. (2009). *Basic econometrics*. McGraw-Hill.
- Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. J. (2010). *Multivariate data analysis 7th ed Pearson Educational international. New Jersey*.
- Hart, S. G. (2006). NASA-task load index (NASA-TLX); 20 years later. *S.G. Hart*, 50(9), 904–908.
- Hart, S. G., California, M. F., & Staveland, L. E. (1988). *Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research*.
- Hermawan. (2019). *Analisis jalur (path analysis) untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pelanggan (Studi Kasus pada Pelanggan PT. Telkom di Plaza Telkom Malang)*.
- Herysni, S., & Kuntari, T. (2023). *Beban kerja dan burnout syndrome pada pekerja kantor inspektorat kabupaten sleman selama masa pandemi covid-19. November*, 99–109.
- Hidayati, B. (2025). *Efektivitas pelatihan self-regulation dalam menurunkan academic burnout pada mahasiswa semester akhir*. https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=3TFYYL4AAAAJ&pagesize=80&citation_for_view=3TFYYL4AAAAJ:RYcK_YIVTxYC
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundations of Behavioral Research*. Harcourt College Publishers. <https://books.google.co.id/books?id=3QQAQAAIAAJ>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2003). *AREAS OF WORKLIFE : A STRUCTURED APPROACH TO ORGANIZATIONAL PREDICTORS OF JOB BURNOUT*. 3(03), 91–134. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(03\)03003-8](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(03)03003-8)
- Mardiatmoko, G. (2020). *Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [canarium indicum l .]) The Importance of the Classical Assumption Test in Multiple Linear Regression Analysis (A Case Study of the Preparation of the Allometric Equation of Young Walnuts). 14(3)*, 333–342.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *The measurement of experienced burnout**. 2, 99–113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Understanding the burnout experience : recent research and its implications for psychiatry. June*, 103–111.
- Mukminin, E. Z., Nabila Wulandari, Apreta Putri Ayuningsih, N. R. A., & Cholili,

- A. H. (2025). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan*. 1(2), 46–54.
- Niyomyaht, S. (2014). *Research Methods for business*. 2(2), 203–206.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah data terpraktis*.
- Rahman, F. N., & Pratama, A. Y. (2022). Analisis Beban Kerja Mental Pekerja Train Distribution PT . Solusi Bangun Indonesia. *JTMIT: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 1(I), 7–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.55826/tmit.v1i1.11>
- Santoso, S. (2018). *Menguasai statistik dengan SPSS 24*. Elex Media Komputindo.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Rhenen, W. V. A. N. (2009). *How changes in job demands and resources predict burnout , work engagement , and sickness absenteeism*. 917(January), 893–917. <https://doi.org/10.1002/job>
- Shafrianto, A. (2025). Burnout pada guru pendidikan agama islam dalam konteks beban kerja : kajian kepustakaan perspektif. *JurnalTarbiyahIslamiyah*, 10, 1496–1502.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd. ALFABETA, Cv.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). *Making sense of Cronbach ' s alpha*. 53–55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Watson, M. P. (2019). *Multivariate data analysis – its approach, evolution, and impact*. 225, 1–13.
- Worldailmi, E., Prabaswari, A., Widiyanto, R. B., Industri, J. T., Industri, F. T., Indonesia, U. I., & Yogyakarta, D. I. (2023). *Analisis Beban Kerja Mental pada Marketing Menggunakan Metode NASA-TLX (Studi Kasus di Perusahaan XSMK) Analisis Beban Kerja Mental pada Marketing Menggunakan Metode NASA-TLX (Studi Kasus di Perusahaan XSMK)*. 30–36.
- Zimmerman, B. J. (2000). Attaining self-regulation: A social cognitive perspective. In *Handbook of self-regulation* (pp. 13–39). Elsevier.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Tampilan Google Form

PENGARUH WORKLOAD DAN SELF-REGULATION TERHADAP BURNOUT PADA KARYAWAN F&B DI KOTA MALANG

Halo, Perkenalkan saya Ikrar Narawangsyah, mahasiswa S1 Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (UIN Malang). Saat ini saya sedang melakukan penelitian berjudul **"Pengaruh *Workload* dan *Self-Regulation* terhadap *Burnout* pada Karyawan F&B di Kota Malang"** Penelitian ini bertujuan memahami bagaimana pengaruh beban kerja yang berlebih dan pengaturan diri terhadap burnout atau kelelahan kerja pada karyawan food and bavarage*

Saya mengundang teman-teman untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan memenuhi kriteria berikut:
Jika Anda memenuhi kriteria berikut, saya sangat menghargai kesediaannya untuk berpartisipasi:

- Usia 18–35 tahun
- Status sebagai karyawan aktif di dunia F&B
- Memiliki intensitas kerja yang tinggi terhadap pelanggan
- Terlibat dalam operasional *front-of-house* (pelayanan) dan *back-of-house* (produksi/dapur)

Partisipasi bersifat sukarela, seluruh jawaban tetap anonim dan dijaga kerahasiaannya. Waktu pengisian sekitar 5–10 menit.

Terima kasih banyak atas waktu dan kesediaannya. Partisipasi teman-teman sangat membantu lancarnya penelitian ini

IDENTITAS DIRI

Silahkan isi identitas sesuai dengan diri anda

Nama/Inisial *

Jawaban Anda

! Pertanyaan ini wajib diisi

Usia *

Jawaban Anda

! Pertanyaan ini wajib diisi

Divisi (server,kitchen,barista, lainnya) *

Jawaban Anda

! Pertanyaan ini wajib diisi

Informed Consent

Saya bersedia secara sukarela berpartisipasi untuk mengisi kuisisioner ini. Seluruh informasi yang teman-teman berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Teman-teman diminta mengisi dengan sungguh-sungguh dan sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya kondisi teman-teman.

☒ Ya, Saya bersedia

Lampiran 2 Skala Burnout (*Maslach Burnout Inventory*)

Instruksi: Petunjuk Pengisian - Silahkan pilih sesuai keadaan dirimu sekarang Keterangan Alternatif Jawaban: 4 = Sangat Setuju (SS) 3 = Setuju (S) 2 = Tidak Setuju (TS) 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)					
No	Item	4	3	2	1
1	Saya merasa terkuras secara emosional dari pekerjaan saya				
2	Saya merasa energi saya habis di akhir hari kerja				
3	Saya merasa lelah saat bangun di pagi hari dan harus menghadapi hari untuk bekerja lagi				
4	Bekerja sehari-hari benar-benar membebani				
5	Sejak saya mulai bekerja di sini, minat saya terhadap pekerjaan saya semakin berkurang				
6	Antusiasme saya terhadap pekerjaan semakin berkurang.				
7	Saya tidak yakin apakah pekerjaan saya benar-benar memberikan kontribusi.				
8	Saya meragukan pentingnya pekerjaan saya				
9	Akhir-akhir ini banyak pekerjaan saya tidak sesuai target				
10	Target pencapaian di pekerjaan saya selalu mengikuti				

11	Target pekerjaan saya selalu tercapai				
12	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai deadline				
13	Saya telah mencapai banyak hal yang bermanfaat dalam pekerjaan ini				
14	Saya efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas				

Lampiran 3 Skala Work Overload (NASA Task Load Index)

Instruksi: Petunjuk Pengisian - Silahkan pilih sesuai keadaan dirimu sekarang Keterangan Alternatif Jawaban: 4 = Sangat Setuju (SS) 3 = Setuju (S) 2 = Tidak Setuju (TS) 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)					
No	Item	4	3	2	1
1	Saya selalu fokus dalam bekerja				
2	Mengatasi pesanan dan instruksi khusus pelanggan memerlukan usaha mental yang tinggi bagi saya				
3	Saya harus menangani banyak tugas sekaligus seperti mengatur antrian pesanan, memantau stok, dan melayani pelanggan, sehingga pekerjaan saya terasa rumit.				
4	Pekerjaan saya menuntut banyak gerakan fisik yang cepat dan melelahkan seperti mendorong, menarik, dan mengaktifkan peralatan.				
5	Tubuh saya terasa sangat lelah dan sakit (pegal-pegal, kaki pegal, punggung sakit) di akhir shift kerja				
6	Pekerjaan saya menuntut saya untuk bekerja dengan ritme sangat cepat yang menguras tenaga fisik secara terus-menerus				
7	Tuntutan waktu penyajian yang cepat membuat saya sering merasa sangat terburu-buru dalam bekerja				

8	Kecepatan dan laju tugas-tugas saya menimbulkan tekanan waktu yang tinggi dan membuat saya merasa panik				
9	Saya merasa tertekan ketika harus menangani banyak pelanggan atau pesanan pada waktu yang sama				
10	Saya berhasil mencapai tujuan dan target yang ditetapkan dalam pekerjaan saya				
11	Pekerjaan saya membutuhkan usaha mental dan fisik yang besar untuk memenuhi standar kualitas dan kecepatan layanan F&B				
12	Mempertahankan sikap tersenyum, ramah, dan sabar ketika lelah atau menghadapi keluhan pelanggan membutuhkan usaha yang besar dari saya				
13	Saya harus mengeluarkan usaha mental dan fisik ekstra untuk menangani situasi tak terduga seperti komplain atau pesanan mendadak dalam jumlah besar				
14	Usaha mental dan fisik yang saya curahkan untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan sangat besar				
15	Saya berhasil memberikan pelayanan yang memuaskan sesuai dengan standar yang saya tetapkan untuk diri saya sendiri				
16	Saya merasa puas dengan kemampuan saya untuk bekerja dengan cepat, akurat, dan berkolaborasi dengan baik bersama rekan tim				
17	Selama bekerja, saya lebih sering merasakan stres, kesal, dan jengkel dibandingkan merasa tenang dan rileks				
18	Saya mengalami kecemasan,				

	kekhawatiran, atau ketegangan ketika menghadapi keluhan pelanggan atau tekanan dari atasan				
19	Saya mengalami perasaan frustrasi, kewalahan, atau tidak berdaya ketika menghadapi situasi kerja yang kacau seperti pesanan tertukar atau konflik dengan rekan				

Lampiran 4 Skala Self-Regulation (*Short Self-Regulation Questionnaire*)

Instruksi: Petunjuk Pengisian Silahkan pilih sesuai keadaan dirimu sekarang Keterangan Alternatif Jawaban: 4 = Sangat Setuju (SS) 3 = Setuju (S) 2 = Tidak Setuju (TS) 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)					
No	Item	4	3	2	1
1	Saya sulit menghentikan kebiasaan buruk				
2	Saya mudah teralihkan dari rencana saya.				
3	Saya mampu menahan godaan seperti (keinginan untuk bermalas-malasan saat sepi pengunjung)				
4	Saya sulit berkonsentrasi				
5	Saya mengatakan hal-hal yang tidak pantas				
6	Saya sulit mengambil keputusan				
7	Saya sulit menetapkan tujuan untuk diri sendiri				

8	Saya biasanya mengukur kemajuan saya menuju tujuan				
9	Saya memiliki standar pribadi serta berusaha mencapainya				
10	Saya sulit mematuhi rencana				
11	Saya cepat pulih ketika sesuatu yang buruk terjadi				
12	Jika saya ingin berubah, saya yakin saya bisa melakukannya				
13	Saya menetapkan tujuan untuk diri sendiri serta mengukur kemajuan saya				
14	Saya sering bertindak tanpa mempertimbangkan semua alternatif				
15	Setelah saya memiliki tujuan, saya biasanya dapat merencanakan cara mencapainya				
16	Saya belajar dari kesalahan saya				
17	Saya biasanya berpikir sebelum bertindak				
18	Saya biasanya tahu apa yang harus saya lakukan untuk menyelesaikan sesuatu				
19	Ketika saya mencoba mengubah sesuatu, saya sangat memperhatikan bagaimana kinerja saya				

Lampiran 5 Surat Pernyataan Kesiediaan *Expert Translator* dan *Expert Judgement*

Dosen 1

SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN MENJADI RATER

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muchamad Adam Basori, MA (TESOL)
Pekerjaan : Dosen
NIP/NIDN : 198103122023211011

Menyatakan bersedia menjadi rater untuk skala *Maslach Burnout Inventory*, *NASA – TLX*, dan *Short Self-Regulation Questionnaire* yang akan digunakan dalam menyelesaikan tugas akhir dengan judul “Pengaruh *Workload* dan *Self-Regulation* terhadap *Burnout* pada Karyawan F&B di Kota Malang”

Nama : Ikrar Narawangsyah
NIM : 220401110248

Adapun catatan yang diberikan untuk skala *Maslach Burnout Inventory* (MBI) adalah sebagai berikut :

.....

Malang, 15 Desember 2025

Rater,



Muchamad Adam Basori, MA (TESOL)
NIP. 198103122023211011

Lampiran 6 Surat Kesediaan Menjadi Rater

Dosen 2

SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN MENJADI RATER

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Acsan Suseno, S.Psi
Pekerjaan : Laboran
NIP/NIDN : 198606152025211090

Menyatakan bersedia menjadi rater untuk skala *Maslach Burnout Inventory*, *NASA - TLX*, dan *Short Self-Regulation Questionnaire* yang akan digunakan dalam menyelesaikan tugas akhir dengan judul "Pengaruh *Workload* dan *Self-Regulation* terhadap *Burnout* pada Karyawan F&B di Kota Malang"

Nama : Ikrar Narawangsyah
NIM : 220401110248

Adapun catatan yang diberikan untuk skala *Maslach Burnout Inventory* (MBI) adalah sebagai berikut :

Penyesuaian dengan Kontek Subyek di Indonesia.

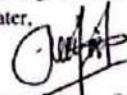
1. Regulasi berganda.

2.

3.

Malang, 15 Desember 2025

Rater,



Acsan Suseno, S.Psi

NIP. 198606152025211090

Lampiran 7 Surat Ketersediaan Menjadi Rater

Dosen 3

Surat Pernyataan Penulisan Alat Ukur

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ikrar Narawangsyah

Instansi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

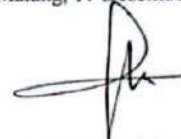
Telah membaca dan memberi penilaian terhadap aitem-aitem yang terdapat dalam alat ukur berikut:

Nama Alat Ukur: *Maslach Burnout Inventory, Short Self-Regulation Questionare, NASA-TLX.*

Tujuan Pengukuran: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *workload* dan *self-regulation* terhadap *burnout*.

Tujuan Penggunaan: Penelitian untuk tugas akhir dengan judul "Pengaruh *Workload* dan *Self-regulation* terhadap *burnout* pada karyawan F&B di kota Malang"

Malang, 17 Desember 2025



(ABD. Hamid Cholili)

NIP. 198906022023211026

Lampiran 8 Hasil Pengisian Skala

1. Skala *Burnout*

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	Skor Total Y
1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	3	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
2	3	2	2	1	1	1	2	1	3	3	3	3	3	30
4	3	4	3	4	3	1	1	4	3	2	1	1	1	35
2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	35
2	3	2	1	1	1	1	1	2	3	4	4	4	3	32
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	45
3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	42
3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	40
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	42
3	4	3	2	3	3	3	3	1	2	3	4	3	3	40
3	4	4	2	2	2	1	1	1	3	3	4	2	4	36
4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	38
2	4	4	2	3	3	3	1	4	1	3	4	1	1	36
3	4	3	3	2	2	1	2	1	3	3	3	2	3	35
4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	44
4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	4	2	42
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	2	3	4	3	43
2	3	3	2	1	2	2	2	4	3	3	3	3	2	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	52

2	3	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	4	4	31
2	3	2	1	1	1	2	1	2	3	3	3	4	4	32
3	4	3	2	4	3	1	3	4	3	2	2	3	2	39
3	3	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	4	4	31
2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	3	3	30
3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	37
3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	4	3	35
3	3	2	1	1	1	3	1	3	3	3	3	4	3	34
2	4	3	2	1	1	4	3	2	3	3	4	4	4	40
2	3	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	37
2	2	3	3	3	3	2	1	4	3	2	4	3	4	39
3	2	3	1	2	2	3	2	4	2	3	2	3	3	35
3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	40
2	2	3	1	1	2	2	3	3	4	2	3	4	4	36
2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	34
1	3	1	1	1	1	2	1	2	3	3	3	3	4	29
2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	3	3	4	3	30
4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	51
4	4	4	3	3	4	4	4	3	1	2	2	1	2	41
3	4	4	3	4	3	4	4	4	1	1	2	2	1	40
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	53
4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	2	2	1	2	42
3	3	3	3	4	3	2	1	3	4	3	2	3	2	39
4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	44
4	3	3	2	2	1	2	2	2	4	4	4	3	3	39
3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	40
3	3	4	4	2	1	1	2	1	4	3	3	4	4	39
4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	47
4	3	3	4	2	2	1	2	2	4	4	3	3	4	41

4	3	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	3	45
3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	49
3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	4	2	39
4	3	4	2	1	2	2	1	1	4	4	3	3	4	42
4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	1	1	2	50
4	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	3	3	3	37
4	3	4	3	2	2	1	2	2	4	3	4	4	3	49
4	3	3	4	2	2	2	1	2	4	4	3	3	3	38
4	3	3	1	2	1	2	2	2	3	3	4	4	3	43
4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	1	2	29
4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	36
4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	1	1	46
4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	1	2	2	42
4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	1	2	2	45
4	4	3	3	4	3	3	4	3	1	2	2	1	2	28
4	4	4	3	3	3	4	3	3	1	2	2	1	1	47
4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	2	2	1	2	35
4	3	4	4	4	3	4	3	3	1	2	2	1	2	50
1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	4	4	4	3	37
2	1	2	2	2	1	1	2	1	3	4	3	3	3	25
2	2	1	2	1	2	1	1	1	3	3	3	3	4	31
4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	1	2	43
4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	1	2	1	37
3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	1	1	39
3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	1	1	2	1	36
4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	2	1	2	1	41
4	3	4	4	3	3	4	3	3	1	1	2	1	1	37
4	4	3	3	3	3	3	3	4	1	2	1	2	2	38

4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	1	41
1	2	2	1	2	2	1	1	1	4	4	3	4	3	31
2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	4	3	4	4	33
2	1	2	2	1	1	1	1	2	4	4	3	3	3	30
4	4	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	4	42
4	4	4	3	3	3	3	3	4	1	1	2	2	1	38
4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	1	2	2	40
4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	1	2	1	39
4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	1	1	2	38
3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	1	1	2	40
3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	1	2	38
2	2	1	2	2	2	2	1	1	4	3	4	3	4	33
2	2	1	1	2	2	2	1	2	4	3	4	4	3	33
2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	4	4	33
3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	38
2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	4	3	3	4	33
2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	34
2	1	2	1	1	1	1	2	2	3	3	3	4	3	29
1	1	1	2	2	1	2	2	2	4	3	3	4	3	31
2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	33
3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	4	3	3	36
3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	38
4	3	3	2	2	2	3	4	2	4	3	3	3	3	41
3	3	3	2	1	2	2	2	1	4	3	3	4	4	37
4	4	3	2	1	1	2	2	3	2	1	3	4	3	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	4	4	41
3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	38
1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	34
3	3	4	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	38

2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	3	3	3	4	34
3	4	3	1	2	2	2	2	1	3	3	4	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	36
4	4	3	3	3	3	4	3	3	1	2	2	2	2	39
3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	37
3	4	4	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	38
3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	2	2	2	1	37
3	4	3	3	3	4	4	3	3	1	2	2	2	1	38
2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	4	3	3	3	33
1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	34
3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	39
4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	43
4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	46
4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	36
3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	40
1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	3	35
3	4	3	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	37
4	3	3	1	2	2	2	2	1	3	3	4	3	3	36
1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	4	3	4	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	2	2	2	37
3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	2	2	2	2	38
1	2	2	2	2	2	1	2	2	4	3	3	3	3	32
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	4	3	3	3	33
2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	4	3	3	31
3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	37
2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	3	3	3	33
1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	35
4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	4	3	4	48
2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	32

2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	33
3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	41
3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	37
4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	2	2	2	38
2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	4	3	3	33
3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	4	3	3	3	36
3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	1	2	2	1	37
3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	1	2	36
4	3	3	3	3	4	4	3	3	1	2	1	2	2	38
3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	39
2	2	2	1	1	2	1	1	2	4	3	3	4	3	31
2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	4	3	3	3	31
3	3	4	1	2	2	1	2	2	3	3	4	3	3	36
3	4	3	3	3	3	4	4	3	1	2	2	2	2	39
3	3	3	4	2	1	2	1	2	3	3	4	3	4	38
3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	2	1	1	2	36
2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	4	3	3	4	32
4	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	34
3	3	4	3	3	1	2	2	1	3	3	2	3	3	36
2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	4	3	3	3	32
3	3	4	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	34
3	3	3	4	4	2	1	2	2	3	4	3	3	4	41
2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	3	4	4	3	32
3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	36
2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	4	4	32
2	1	2	2	2	1	1	1	1	3	4	4	3	3	30
3	3	4	4	2	2	1	1	2	3	4	3	3	4	39
3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	41

2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	33
3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	38
4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	1	1	2	2	38
3	4	4	3	2	2	1	1	2	3	4	4	3	4	40
2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	4	3	3	3	32
3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	1	2	2	39
3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	1	2	2	40
3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	1	2	2	2	39
3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	1	2	2	2	37
2	2	2	1	1	2	2	2	1	4	3	3	3	4	32
3	3	3	4	2	1	2	2	2	3	4	3	3	3	38
2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	1	2	2	36
2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	4	3	3	32
2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	4	3	3	3	31
2	1	2	2	2	1	2	2	1	4	3	4	4	3	33
2	1	2	1	1	2	2	2	1	3	3	3	4	4	31
3	3	4	3	3	2	1	2	2	3	4	3	3	4	40
3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	4	44
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	35
3	4	3	3	3	2	2	2	4	2	1	2	2	2	35
3	4	4	3	3	3	4	3	3	1	1	2	2	2	38
3	3	4	3	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	33
2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	4	3	3	3	32
3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	40
2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	4	4	33
3	4	3	3	3	3	4	4	4	1	2	2	2	1	39
3	3	4	3	2	1	2	2	3	1	2	2	1	1	30
4	4	4	3	3	3	4	3	3	1	2	2	2	2	40

2	2	2	2	1	2	2	2	1	4	3	3	3	4	33
3	3	3	4	2	1	2	2	1	3	4	3	4	3	38
3	4	3	3	3	1	2	2	3	2	1	2	2	2	33
3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	2	2	2	2	38
4	3	3	3	1	2	2	2	2	3	4	3	3	3	38
3	3	4	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	37
2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	4	3	33

2. Skala Work overload

x1	x1	x1	x1	x1	x1	x1	x1	x1	x1	x1	x1	x1	x1	x1	x1	x1	x1	x1	Σ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	4	2	1	1	37
4	4	4	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	37
3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	31
2	2	1	4	4	4	4	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34
1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	36
3	2	2	3	2	4	2	1	2	4	4	3	3	3	4	4	2	1	1	28
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	35
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	29
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	75
2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	38
2	2	3	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	39
4	3	3	1	1	2	4	3	3	4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	30
2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	51
2	3	2	4	4	4	1	3	2	2	4	4	4	4	2	3	2	3	1	45
4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	48
3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	61
3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	51
4	4	1	4	2	1	1	1	1	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	21
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	60
2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	71
3	1	1	2	1	1	2	1	2	4	2	1	2	1	4	4	1	2	1	30
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	2	49

3	4	3	4	4	2	4	3	2	1	3	4	4	2	2	1	3	4	2	60
3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	50
3	1	2	2	3	2	3	1	1	3	3	4	2	3	4	4	1	1	1	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	60
3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	50
3	4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	48
2	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	1	1	2	60
2	4	4	3	3	2	2	1	1	2	3	4	4	3	3	4	4	2	2	50
3	4	3	3	2	4	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	58
3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	1	1	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	64
3	1	4	3	4	1	2	1	1	2	2	3	2	1	3	4	2	2	2	32
2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	46
3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	1	1	1	35
3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	50
1	1	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	71
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	60
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	52
1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	72
3	4	4	3	4	4	4	4	3	1	1	2	4	4	1	4	4	4	4	56
3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	47
4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	68
3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	1	61
4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	65
3	4	3	4	2	4	4	3	1	3	4	3	4	3	3	3	2	1	2	56
4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	1	2	3	4	3	57
4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	1	2	2	60
4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	2	1	1	57
4	3	3	3	2	3	4	4	4	2	4	3	3	3	2	2	4	3	3	59

4	4	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	4	3	3	2	2	1	57
3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	1	3	4	3	62
3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	1	2	59
3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	2	1	2	4	4	3	60
4	4	3	3	2	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	2	1	1	57
3	4	3	3	1	4	3	3	1	3	4	3	3	4	3	4	2	1	2	54
4	3	3	3	1	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	1	1	2	56
4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	63
2	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	65
4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	1	2	60
4	4	3	3	4	3	3	3	3	1	3	4	3	3	1	2	4	4	3	58
4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	2	1	3	4	3	61
2	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	1	2	4	3	3	58
1	3	3	3	4	4	3	4	3	1	3	4	4	4	2	1	4	3	3	55
2	3	4	3	3	4	4	3	3	1	3	4	4	3	2	1	3	4	3	67
2	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	1	1	3	3	4	58
2	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	2	1	3	4	4	60
4	2	2	1	1	1	2	2	2	4	2	2	1	2	4	4	2	1	2	34
4	2	2	1	2	2	1	2	2	4	1	2	2	2	3	4	1	2	1	40
4	2	2	1	2	1	1	1	2	3	2	1	2	1	4	4	2	1	1	37
3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	2	1	3	3	4	61
3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	57
2	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	2	2	4	4	3	62
3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	4	3	65
3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	1	1	3	3	4	58
4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	2	2	4	3	4	65
2	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	2	1	3	3	4	59
1	3	4	3	4	4	4	3	4	1	3	3	4	4	2	2	4	3	3	58
4	2	1	2	2	2	2	1	1	4	2	2	1	1	3	4	2	2	1	39

4	2	2	1	1	2	2	2	1	3	1	2	2	1	3	4	2	1	1	40
4	2	1	2	1	2	2	1	2	4	1	2	2	1	4	4	2	1	2	37
4	3	3	2	3	2	3	3	4	2	4	3	4	3	2	3	2	1	1	67
2	4	3	4	3	3	3	3	4	1	3	4	3	3	1	2	3	3	4	43
2	3	4	4	3	3	4	3	3	1	3	4	3	4	2	2	3	4	4	64
2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	1	3	4	3	57
3	4	4	3	3	4	3	4	3	1	4	3	3	3	1	2	3	4	4	59
1	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	2	1	3	3	3	56
4	4	3	3	3	4	3	3	3	1	3	4	3	3	2	2	4	3	4	46
4	2	1	2	2	2	2	2	1	4	2	1	2	2	3	4	2	2	1	32
4	3	3	3	2	3	1	1	2	3	3	3	2	2	4	4	2	1	2	48
4	3	4	3	2	4	2	2	1	3	3	4	4	4	4	3	2	2	1	55
3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	1	2	2	52
4	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	41
4	2	2	2	2	3	3	1	2	4	2	2	1	2	4	4	2	2	1	45
4	2	2	1	2	2	1	2	2	4	2	1	2	2	3	3	2	1	1	25
4	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	2	1	3	3	1	2	1	38
4	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	4	4	2	1	2	49
2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	1	1	3	3	4	57
3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	4	3	3	3	1	1	3	3	4	55
3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	1	1	3	4	3	59
4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	2	1	1	48
3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	1	3	4	3	45
4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	1	1	3	4	3	60
2	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	1	2	3	4	3	44
4	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	4	4	2	2	1	39
2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	1	2	3	4	3	59
4	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	1	1	1	32
4	2	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	4	4	2	2	1	41

2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	1	4	4	3	55
1	3	3	4	3	4	4	3	3	1	3	3	3	4	2	2	3	3	3	64
3	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	3	3	1	1	2	38
3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	4	3	2	2	1	46
2	3	4	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	3	2	2	3	4	3	55
2	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	1	2	3	3	3	52
4	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	1	2	2	3	4	2	2	2	34
3	2	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	4	4	2	1	2	47
2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	1	3	3	3	68
4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	69
2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	4	1	2	4	3	3	62
3	3	3	4	4	3	4	3	3	1	3	3	4	3	2	1	3	3	3	50
1	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	1	2	3	4	4	54
4	2	1	2	2	1	2	2	1	4	2	1	2	2	4	4	2	2	1	37
3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	59
3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	1	1	3	3	3	53
4	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	3	3	2	1	2	30
1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	1	3	3	4	65
1	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	1	2	3	3	3	56
4	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	4	4	2	2	2	36
4	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	4	2	2	1	42
3	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	4	2	1	1	35
2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	1	3	4	4	67
3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	38
3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	4	2	2	1	49
3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	69
3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	1	2	2	39
3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	1	2	44
2	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	1	1	3	3	3	52

2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	1	3	3	3	55
2	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	2	1	3	3	3	54
4	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	4	2	2	2	42
2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	3	56
2	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	1	2	3	3	4	61
2	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	1	2	2	3	3	57
3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	1	2	3	4	3	63
3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	4	3	1	2	2	35
3	3	3	3	2	2	4	4	2	3	3	3	2	3	3	4	2	1	2	48
3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	57
3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	74
2	3	4	4	4	3	3	3	3	1	3	4	4	4	1	2	3	3	4	58
3	1	2	2	1	2	1	2	2	4	1	2	2	2	3	3	1	2	2	41
1	3	3	4	3	3	4	4	4	1	3	4	4	3	1	2	3	4	3	52
3	4	3	3	2	4	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	1	1	2	47
2	3	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	4	3	2	2	1	2	2	55
3	2	2	1	2	2	2	1	2	4	1	2	2	3	4	3	4	3	3	49
3	2	2	1	2	2	1	2	2	4	2	1	2	2	3	3	1	2	2	35
2	3	4	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	4	2	2	3	3	4	61
3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	4	3	40
3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	4	4	1	2	2	52
2	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	58
2	3	3	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	4	63
3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	4	4	2	1	2	37
4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	2	1	2	45
3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	54
3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	4	3	4	3	3	43
4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	1	1	1	56
2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	1	2	3	3	3	68

2	3	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	4	2	1	3	4	3	55
3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	4	2	1	2	40
3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	1	1	2	56
2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	1	1	3	4	3	54
2	3	4	4	3	4	3	3	3	1	3	4	3	3	1	2	3	4	3	65
2	3	4	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4	1	2	3	4	3	48
1	3	4	3	3	4	4	3	3	1	3	4	3	3	2	1	3	4	3	45
3	2	2	1	2	2	2	2	2	4	3	2	1	2	3	4	2	1	2	34
3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	2	1	2	72
3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	4	3	2	2	2	30
2	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	3	3	4	2	2	3	3	4	63
3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	50
3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	4	2	1	2	43
3	3	4	4	1	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	4	1	2	2	55
3	3	4	3	1	4	3	3	1	3	2	2	1	2	4	4	2	2	2	29
3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	2	1	2	69
3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	58
3	2	1	2	2	2	1	2	2	4	2	1	2	2	3	3	1	2	2	25
2	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	1	2	3	3	3	53
2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	1	3	3	3	70
2	3	3	4	2	3	4	3	2	2	3	4	4	3	1	2	2	2	2	36
3	2	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	3	3	2	2	1	38
3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	1	2	71
4	3	4	4	1	3	4	4	1	3	3	4	3	3	4	4	1	2	2	45
3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	4	3	75
2	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	36
3	3	4	4	3	3	4	3	3	1	3	3	4	4	2	1	3	3	3	57
3	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	4	3	2	1	2	39
3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	2	1	2	52

2	3	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	4	3	1	2	3	3	4	50
2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	3	4	3	2	2	3	3	3	59
3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	40
2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	38
2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	45
2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	1	2	3	3	4	61

3. Skala Self-regulation

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Σ
x2	x2	x2	x2	x2	x2	x2	x2	x2	x2	x2	x2	x2	x2	x2	x2	x2	x2	x2	
1	3	3	2	1	1	1	3	4	1	2	3	4	1	2	1	1	1	2	37
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
2	2	3	3	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	30
2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	25
2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	51
2	2	3	2	3	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	60
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	59
3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	60
3	2	4	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	58
3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	64
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	1	3	3	4	3	3	69
1	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	70
2	1	3	1	2	1	1	3	4	1	4	4	3	2	4	4	4	3	4	71
3	3	4	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	58
4	4	4	4	2	1	1	3	1	4	1	2	3	3	1	4	4	4	1	60
2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	65
4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	2	57
3	2	2	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	59
1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	72
3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	40
3	3	3	3	1	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	45
3	2	3	2	1	2	2	4	4	2	3	4	4	2	3	4	3	3	3	37
1	2	2	2	1	1	1	3	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	46
2	2	4	2	3	2	2	3	4	2	1	4	3	2	3	4	3	3	4	44
2	3	2	3	3	2	1	3	4	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	39
1	2	4	1	2	3	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67

1	1	3	1	3	1	1	1	4	1	3	4	4	4	4	3	3	3	3	69
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	59
1	3	2	4	2	1	1	3	4	2	3	4	3	2	3	4	2	3	3	68
3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	70
3	4	2	3	3	4	4	2	4	1	4	3	4	1	3	3	3	3	3	60
2	2	4	3	2	2	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	69
3	4	1	2	3	1	1	1	3	2	4	3	3	1	3	4	4	3	3	57
1	2	2	1	3	1	1	3	3	1	3	4	3	2	3	4	3	4	4	65
2	4	4	3	3	2	2	3	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	56
1	3	2	1	1	1	1	3	2	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	58
2	4	4	1	4	3	3	3	2	3	2	4	1	4	2	4	3	1	1	59
1	1	4	1	2	1	1	3	4	1	3	4	4	2	3	4	4	3	4	67
1	1	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	70
4	4	1	3	3	3	4	4	1	4	1	2	2	4	4	2	2	1	4	43
4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	2	1	2	58
4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	1	2	2	2	1	1	1	1	1	60
4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	2	1	2	2	1	1	1	2	1	55
4	4	1	4	4	4	4	1	4	1	4	2	4	4	1	4	1	1	4	65
3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	3	70
1	2	3	2	1	1	2	4	3	1	3	4	3	2	3	4	4	4	3	60
2	2	3	1	1	1	1	3	4	2	4	3	3	1	3	4	3	3	4	69
2	2	3	1	2	1	1	3	4	1	4	3	4	1	3	4	4	3	4	61
1	1	3	2	1	2	2	4	4	2	3	4	3	2	4	3	3	4	4	65
3	3	4	3	1	2	3	3	4	1	2	2	4	3	3	2	1	4	4	50
2	1	4	2	2	1	2	4	3	1	3	4	4	1	3	4	4	3	3	58
2	1	3	1	2	1	2	2	2	1	4	3	3	1	3	4	4	3	3	41
2	3	3	4	2	3	2	3	4	2	3	4	3	1	3	3	4	4	3	60
2	2	3	2	1	1	1	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	55
2	3	4	3	1	2	1	3	4	2	4	3	4	1	3	3	4	4	4	68

2	1	4	2	1	2	2	3	4	2	4	4	3	2	4	3	3	3	3	57
3	3	3	3	1	4	3	1	2	3	2	2	2	4	2	3	3	2	1	60
2	1	4	2	2	1	2	3	4	2	4	3	3	2	4	4	3	3	4	70
1	2	4	2	2	2	1	3	4	2	4	4	3	2	4	3	4	4	3	50
2	2	4	2	2	3	4	3	4	2	2	4	2	3	4	3	2	4	3	58
2	2	3	2	1	1	2	4	4	1	3	4	3	2	4	4	3	3	3	46
2	3	3	3	2	1	3	2	4	3	2	3	4	4	3	1	2	2	1	65
2	2	4	2	2	1	1	3	4	2	4	4	3	1	3	4	4	3	4	45
2	3	4	3	1	1	2	3	3	1	3	4	4	2	3	4	3	3	3	29
4	4	2	4	3	3	3	2	2	3	2	1	2	4	2	2	2	1	2	38
4	3	2	3	4	3	3	2	1	3	1	1	2	4	1	2	2	2	1	32
3	4	2	4	3	4	4	2	2	3	1	2	1	4	2	2	1	1	2	50
3	4	2	4	2	3	3	1	2	3	2	2	1	3	2	1	2	2	1	28
4	3	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2	2	4	1	2	2	2	1	53
3	3	1	3	4	4	3	2	1	4	2	1	2	3	1	2	1	1	1	45
1	2	4	1	2	1	2	4	4	1	3	4	4	2	3	3	4	3	4	50
1	1	4	2	2	1	2	4	3	1	3	4	4	2	3	4	4	3	4	61
2	2	2	2	1	2	2	4	4	1	3	4	4	2	3	4	4	3	4	47
2	2	4	3	2	4	4	2	2	3	1	2	1	4	2	3	4	3	3	38
4	4	2	3	4	4	3	1	2	4	2	2	1	3	2	2	1	1	2	49
2	4	4	3	1	4	3	2	1	3	2	2	1	4	2	3	4	4	3	50
1	1	3	1	1	1	2	3	4	2	4	3	4	2	3	3	4	3	4	55
1	1	3	2	2	2	1	3	4	2	3	4	3	1	4	3	3	3	4	47
4	4	2	4	2	3	4	2	2	4	1	1	1	3	1	3	4	4	3	58
3	4	2	4	2	4	3	1	2	4	2	2	2	4	2	1	1	2	2	49
3	4	1	3	4	3	3	1	1	3	1	2	2	4	1	1	2	1	1	36
2	1	4	2	2	1	2	4	3	1	3	4	4	2	4	3	3	4	3	65
1	2	4	2	1	1	2	3	4	2	3	4	3	1	3	4	4	4	3	60
1	2	3	1	1	2	1	4	3	1	3	4	4	2	4	3	4	4	3	69

1	2	3	2	1	2	2	3	4	2	4	4	3	2	3	4	4	3	4	32
4	4	2	3	1	4	3	1	2	3	2	1	2	4	2	3	4	3	4	55
2	4	3	4	1	3	4	1	2	3	2	1	2	4	2	4	3	3	4	42
1	3	3	3	2	4	3	2	1	2	2	1	2	4	2	4	3	3	3	47
4	3	2	4	2	3	4	2	1	3	2	2	1	4	2	3	3	3	4	49
3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	1	36
2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	4	4	3	57
1	1	4	2	2	2	1	3	4	2	4	3	4	2	4	4	3	3	4	59
1	2	4	2	2	1	2	3	4	2	3	4	4	2	3	4	3	3	3	52
2	2	4	2	2	1	1	3	4	2	2	3	4	2	4	4	4	3	3	52
2	2	3	2	2	2	1	3	4	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	48
1	2	4	1	2	2	2	4	3	2	3	4	3	1	3	3	4	4	3	43
1	2	3	1	2	2	2	3	4	1	3	4	3	2	3	3	4	3	4	40
1	1	3	2	2	1	2	3	3	1	3	4	3	1	3	4	3	3	4	59
2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	4	45
2	1	3	1	2	2	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	4	4	3	39
2	3	4	3	1	1	3	1	2	1	3	4	2	3	3	4	3	3	3	32
2	4	4	3	2	3	3	1	2	3	2	3	2	4	4	4	4	3	3	25
2	1	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	40
2	3	4	3	1	3	2	4	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	50
2	1	3	2	2	2	2	3	4	2	4	3	3	1	3	4	4	4	3	56
3	3	1	3	2	3	3	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	40
3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	2	1	2	4	2	4	3	3	3	49
1	1	4	2	2	2	2	3	4	2	3	4	3	1	3	3	3	3	4	59
3	4	2	4	2	3	3	2	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	50
1	2	4	2	2	2	1	4	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	4	59
1	1	4	2	2	2	1	3	4	2	3	4	3	1	3	4	3	3	3	40
4	4	2	3	3	3	3	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	1	2	45
3	4	1	3	3	4	3	2	2	3	1	1	2	3	1	2	2	2	1	40

2	1	3	2	2	1	2	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	35
2	2	4	2	2	1	2	3	4	2	3	3	3	1	3	3	4	3	3	30
2	4	3	3	1	3	3	1	2	3	2	1	2	4	2	2	2	1	2	50
3	3	2	3	1	3	4	2	2	3	1	2	2	3	2	2	1	2	2	47
2	1	3	1	2	2	2	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	55
1	2	3	1	2	1	2	3	4	2	3	4	3	1	3	3	3	4	3	48
3	3	1	3	3	3	4	2	1	3	2	1	2	3	1	2	2	2	2	43
3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	1	1	2	3	2	3	4	3	3	48
1	3	4	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	1	37
1	3	3	1	1	2	1	3	3	2	3	4	4	2	3	3	4	3	3	49
3	3	1	3	2	3	3	1	2	3	2	2	1	4	2	1	1	1	2	35
2	1	3	2	2	2	2	3	4	1	3	4	3	1	3	3	3	3	3	48
1	2	3	2	1	2	2	3	4	2	3	3	3	1	3	4	4	3	3	50
3	3	1	3	1	3	4	1	2	4	2	2	2	3	2	1	1	1	2	55
1	1	3	1	2	2	2	3	3	1	3	3	4	2	3	3	3	3	4	63
3	3	1	3	2	3	3	1	2	3	3	2	2	4	2	1	2	2	2	44
2	3	4	3	1	3	3	1	2	3	1	2	2	4	2	2	1	1	2	40
1	1	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	4	1	3	4	4	4	3	49
2	2	3	2	2	1	2	3	4	2	3	4	3	1	3	3	4	3	4	45
1	1	3	2	2	2	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	4	3	3	55
3	3	2	3	3	4	3	1	2	3	2	2	1	3	2	1	2	2	2	44
1	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	55
2	2	4	2	2	2	1	3	4	2	3	4	3	1	3	3	4	3	3	60
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	58
1	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	64
1	2	3	2	1	1	1	3	4	1	3	3	3	1	3	4	3	3	3	45
3	3	1	3	3	3	4	2	2	3	2	1	2	3	1	1	2	1	2	40
2	3	3	3	1	3	3	2	1	3	2	1	2	4	2	2	2	2	2	50
3	4	1	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	4	1	2	2	2	2	44

2	2	3	1	2	2	2	3	4	2	3	3	3	1	3	3	4	3	3	49
3	3	1	3	3	3	4	1	2	3	2	2	2	4	2	2	2	1	2	45
3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	1	35
3	3	1	4	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	42
2	1	4	2	2	2	2	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	36
2	1	3	2	1	1	2	3	4	1	2	4	3	1	3	3	3	4	3	30
2	1	3	2	2	1	2	4	3	2	3	4	3	1	3	4	4	3	3	55
1	2	4	1	2	1	1	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	4	4	51
2	1	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	40
3	4	1	3	3	3	4	1	2	3	1	2	2	4	2	2	2	2	1	34
2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	4	2	2	2	2	2	45
3	4	2	3	4	4	3	1	1	3	2	1	2	4	2	2	2	2	2	50
1	1	3	1	2	1	2	4	4	2	3	4	4	1	3	3	3	4	3	65
3	4	2	4	3	3	3	1	1	3	2	2	1	4	2	2	1	1	2	44
3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	1	2	4	2	2	2	1	2	39
2	2	3	1	2	2	2	4	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	48
3	3	2	3	4	3	3	2	2	4	1	2	2	3	2	2	2	1	2	40
3	3	3	2	1	2	2	3	3	1	3	3	4	2	3	3	4	3	3	35
2	1	3	2	2	1	3	3	3	1	3	4	4	2	3	3	4	3	3	50
3	3	2	4	1	3	3	1	2	3	1	2	2	4	2	2	1	1	2	42
3	3	2	3	3	1	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	1	2	1	36
2	2	4	2	1	1	2	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	55
2	1	3	2	2	1	2	3	3	1	3	4	3	2	3	3	4	4	3	68
2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2	3	1	3	3	2	4	3	45
2	2	3	2	2	1	2	3	3	1	3	3	4	2	3	3	3	4	3	31
2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	58
3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	43
3	3	1	3	2	3	4	2	1	3	2	1	2	4	1	2	1	1	2	41
2	1	3	2	2	1	2	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	35

2	2	4	2	1	2	2	3	3	1	3	4	3	1	3	3	4	3	3	62
2	3	2	3	1	2	3	1	2	3	2	2	1	4	2	1	2	2	2	40
3	4	1	3	2	3	4	1	2	3	1	1	2	3	1	2	2	1	2	34
1	2	3	2	1	2	2	4	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	51
3	3	1	3	3	4	3	1	2	3	2	1	2	3	1	2	2	1	2	55
2	1	3	2	2	1	1	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	60
2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	50
2	2	3	1	2	2	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	55
3	4	2	3	3	3	4	2	1	3	2	2	1	3	1	2	2	1	2	44
2	2	3	1	2	2	2	4	4	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	53
2	3	3	3	1	3	2	4	3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	3	55
2	2	4	2	2	2	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	53
2	3	4	3	1	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	57
3	2	3	2	2	1	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	52
3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	3	4	2	4	3	3	3	4	46
2	1	3	1	2	2	4	3	3	1	3	4	3	1	3	4	3	3	3	58
3	3	1	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	4	2	1	2	2	2	43
2	3	2	3	1	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	40
3	3	1	3	3	3	3	2	1	3	2	1	2	3	2	2	1	2	2	46
2	2	4	2	1	2	2	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	53
2	2	4	2	1	1	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	3	4	45
2	2	3	2	1	2	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	55
3	3	1	3	4	3	3	1	2	3	2	2	2	4	2	2	1	2	2	67
3	4	2	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	69
3	3	2	3	3	4	3	1	2	4	2	1	2	3	1	2	1	1	2	43
2	1	3	2	2	1	2	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	4	3	51
1	2	4	2	1	2	1	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	50
2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	1	2	55
2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	1	39

2	1	3	2	2	1	2	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	49
2	2	3	2	2	1	2	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	58
2	2	3	2	1	2	2	3	3	1	3	4	3	2	3	3	4	4	3	62
2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	45

Lampiran 9 Hasil Uji Validitas (*Factor Loading*) dan Realibilitas

1. Sebelum Uji Coba

a. Uji Validitas *Burnout*

Confirmatory Factor Analysis

Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
Factor 1	EX1	0.462	0.119	3.88	<.001	0.664
	EX2	0.458	0.131	3.50	<.001	0.594
	EX3	0.536	0.149	3.60	<.001	0.655
	EX4	0.714	0.120	5.94	<.001	0.907
	EX5	-0.265	0.127	-2.08	.037	-0.390
Factor 2	CY1	0.611	0.142	4.31	<.001	0.712
	CY2	0.659	0.129	5.13	<.001	0.800
	CY3	0.287	0.150	1.91	.056	0.355
	CY4	0.512	0.124	4.13	<.001	0.688
	CY5	0.576	0.128	4.50	<.001	0.729
Factor 3	RAE1	0.443	0.128	3.46	<.001	0.630
	RAE2	-0.648	0.133	-4.87	<.001	-0.801
	RAE3	-0.399	0.114	-3.51	<.001	-0.632
	RAE4	-0.362	0.160	-2.26	.024	-0.425
	RAE5	-0.415	0.131	-3.17	.002	-0.583

b. Uji Reliabilitas *Burnout*

Scale Reliability Statistics

Cronbach's α	
scale	0.710

Note. items 'EX5', 'RAE1', 'RAE2', and 'RAE4' correlate negatively with the total scale and probably should be reversed

c. Uji Validitas *Work overload*

Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p
Factor 1	MD 1	0.3936	0.124	3.181	.001
	MD 2	-0.4962	0.125	-3.974	<.001
Factor 2	PD 1	0.3457	0.135	2.564	.010
	PD 2	0.5367	0.133	4.043	<.001
	PD 3	0.6169	0.130	4.736	<.001
Factor 3	TD 1	0.6524	0.129	5.047	<.001
	TD 2	0.6495	0.124	5.238	<.001
	TD 3	0.5495	0.114	4.819	<.001
	TD 4	-0.4821	0.120	-4.011	<.001
Factor 4	EF 1	0.4886	0.131	3.737	<.001
	EF 2	-0.0625	0.154	-0.406	.685
	EF 3	-0.4700	0.138	-3.411	<.001
	EF 4	-0.5619	0.135	-4.147	<.001
	EF 5	-0.4840	0.123	-3.928	<.001
Factor 5	OP 1	0.5882	0.115	5.113	<.001
	OP 2	0.5688	0.127	4.489	<.001
	OP 3	-0.2715	0.115	-2.351	.019

d. Uji Reliabilitas *Work overload*

Scale Reliability Statistics

Cronbach's α	
scale	0.701

Note. items 'MD 1', 'OP 1', and 'OP 2' correlate negatively with the total scale and probably should be reversed

e. Uji Validitas *Self-regulation*

Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
Factor 1	IC 1	2.5664	0.853	3.0074	.003	0.9748
	IC 2	6.9865	0.840	8.3197	<.001	0.9477
	IC 3	1.6772	0.266	6.3099	<.001	0.8206
	IC 4	-0.1670	0.475	-0.3515	.725	-0.2209
	IC 5	-2.1683	0.673	-3.2220	.001	-0.9664
	IC 6	-2.4597	0.837	-2.9393	.003	-0.9638
	IC 7	-0.3390	0.558	-0.6078	.543	-0.3962
	IC 8	-2.0714	0.696	-2.9742	.003	-0.9605
	IC 9	-1.7778	0.686	-2.5908	.010	-0.9111
	IC 10	-1.7139	0.763	-2.2453	.025	-0.9152
	IC 11	-1.4854	0.642	-2.3128	.021	-0.9149
	IC 12	-1.8570	0.694	-2.6761	.007	-0.9356
	IC 16	0.4186	0.149	2.8011	.005	0.4364
	IC 17	-0.2611	0.110	-2.3787	.017	-0.3731
	IC 18	0.0479	0.508	0.0944	.925	0.0602
	IC 15	-0.2485	0.435	-0.5708	.568	-0.3512
	IC 14	0.5154	0.508	1.0155	.310	0.5710

f. Uji Reliabilitas *Self-regulation*

Scale Reliability Statistics

Cronbach's α	
scale	0.815

Note. items 'IC 1' and 'IC 16' correlate negatively with the total scale and probably should be reversed

15% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 9 words)

Top Sources

- 11%  Internet sources
- 6%  Publications
- 12%  Submitted works (Student Papers)