

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP
BURNOUT PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS X**

SKRIPSI



Oleh:

NADYA CHERIL VALENSHIA

NIM : 220401110143

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

2026

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP
BURNOUT PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS X**

SKRIPSI

Diajukan kepada

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

Oleh:

Nadya Cheril Valenshia

NIM. 220401110143

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

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *BURNOUT* PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS X

SKRIPSI

Oleh

Nadya Cheril Valenshia

NIM. 220401110143

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing 1 <u>Dr. Novia Solichach, M.Psi., Psikolog</u> NIP.199406162019082001		12 Juni 2026
Dosen Pembimbing 2 <u>Nurul Shofiah, M.Pd</u> NIP. 1990062720182012201		15 Juni 2026

Malang, 12 Juni 2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi


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

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *BURNOUT* PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS X

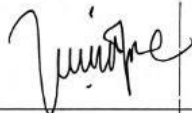
SKRIPSI

Oleh

Nadya Cheril Valenshia

NIM. 220401110143

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis
Sidang Skripsi Pada tanggal 9 Juli 2026

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Penguji Utama Dr. Retno Mangestuti, M.Si., Psikolog NIP. 197502202003122004		20 Juli 26
Ketua Penguji Dr. Novia Solichah, M.Psi., Psikolog NIP. 199406162019082001		20 Juli 2026
Sekretaris Penguji Nurul Shofiah, M.Pd. NIP. 19900627201802012201		20 Juli 2026

Disahkan Oleh:

Dekan



Prof. Dr. Hj. Siti Mahmudah, M.Si.

NIP. 1967102919940322001

NOTA DINAS

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb

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

**PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP
BURNOUT PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS X**

Nama : Nadya Cheril Valenshia

NIM : 220401110143

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, 12 Juni 2026

Dosen Pembimbing 1,



Dr. Novia Solichach, M.Psi., Psikolog
NIP. 199406162019082001

NOTA DINAS

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb

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

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP
BURNOUT PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS X**

Nama : Nadya Cheril Valenshia

NIM : 220401110143

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, 15 Juni 2026

Dosen Pembimbing 2,



Nurul Shofiah, M.Pd
NIP. 1990062720182012201

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nadya Cheril Valenshia

NIM : 220401110143

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa penelitian yang peneliti buat dengan judul "**PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP BURNOUT PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS X**" adalah benar-benar hasil penelitian sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan. Jika dikemudian hari terdapat *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

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

Malang, 19 Juni 2026

Peneliti



Nadva Cheril Valenshia

NIM. 220401110143

MOTTO

Burnout is what happens when you try to avoid being humans for too long
(Michael Gungor)

*Rest and self-care are so important. When you take time to replenish your spirit, it
allows you to serve others from the overflow. You cannot serve from an empty
vessel.*
(Eleanor Brownn)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT, Sang Maha Pemberi untuk segala yang dibutuhkan oleh penulis, baik itu nafas, kekuatan, melancarkan, kemudahan di setiap rintangan yang penulis lalui selama penyusunan skripsi ini. Satu-satunya yang akan tetap hadir dan membantu penulis kapanpun penulis membutuhkan bantuan bahkan hingga detik dimana sidang skripsi selesai dilakukan.

Kepada orang tua yang selalu memberikan fasilitas apapun yang penulis butuhkan, mulai dari penulis lahir hingga detik ini. Penulis ucapkan beribu-ribu bahkan berjuta-juta terima kasih kepada ayah dan ibu yang selalu mendukung penulis. Sekalipun tidak melalui lisan yang terucap, tapi penulis yakin bahwa setiap malam, doa itu selalu terucap untuk penulis. Penulis mempersembahkan ini untuk ayah dan ibu yang sudah membesarkan penulis sepenuh hati hingga saat ini.

Untuk teman-teman seperjuangan, terima kasih untuk waktu dan kebersamaan yang sudah dilalui hingga proses penyusunan skripsi ini berakhir. Terima kasih untuk semua bantuan yang diberikan dan untuk uluran tangan yang ditawarkan ketika penulis membutuhkan pertolongan.

Apa yang penulis raih, tidak akan bisa berjalan selancar ini jika tidak dilalui bersama orang-orang hebat yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu namanya. Terima kasih tidak akan pernah bisa membalas kebaikan yang sudah diberikan kepada penulis, namun kata itu akan terus penulis ucapkan sekalipun mata sudah tidak saling memandang dan raga sudah tidak saling berhadapan.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT. Tuhan yang menciptakan alam semesta. Dengan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Burnout* pada Tenaga Kependidikan di Universitas X” dengan baik dan lancar. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, karena berkat rahmat yang diberikan, kami dapat merasakan nikmat dalam mencari ilmu.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Peneliti menyadari, bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini banyak sekali arahan, bimbingan, bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ilfi Nur Diana, M.Si selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Siti Mahmudah, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. Fina Hidayati, M.A selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dr. Novia Solichah, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan dukungan selama proses penyusunan skripsi.
5. Ibu Nurul Shofiah, M.Pd selaku dosen Pembimbing II yang telah memberikan masukan, bimbingan, dan motivasi di penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Retno Mangestuti, M.Si., Psikolog selaku dosen penguji, yang memberikan masukan, saran, kritik yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini.
7. Segenap sivitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
8. Seluruh Tenaga Kependidikan yang telah menjadi responden dalam penelitian ini.

9. Kepada teman-teman seperjuangan yang bahkan dari jarak ratusan kilometer tetap memberikan dukungan dan semangat yakni Nurcahyani Budining Tyas dan Szanafa Shindy Ahira Laksana.
10. Kepada sahabat peneliti selama masa perkuliahan terutama Chusnul Nurul Hidayah, Siti Sarah Herlainy, dan Aileen Fawnia Tsabita Dzakirah yang mendampingi peneliti mulai dari semester 1 hingga penyelesaian skripsi ini.
11. Kepada rekan LSO *Peer Counseling* OASIS khususnya Divisi Asesmen dan teman-teman KKM Mronjo yang bahkan sampai detik ini masih saling mendukung dan merayakan satu sama lain.
12. Kepada teman-teman Asisten Laboratorium tercinta dan Bapak Achsan Suseno, S.Psi. yang senantiasa hadir dan mengulurkan tangan dengan ikhlas kepada peneliti. Baik itu saat peneliti kebingungan, kesusahan, ataupun saat memerlukan arahan. Terima kasih untuk segala waktu yang telah dicurahkan, untuk segala kalimat afirmasi positif yang diucapkan, bahkan doa yang selalu dipanjatkan kepada satu sama lain.
13. Kepada teman-teman yang sampai detik ini menemani peneliti untuk menyusun skripsi, terutama Titania Vega Hermanto, Daniswara Pramudita Java Lukito, Regita Ayudya Pramesti, Agistha Dwi Hapsari, Fathimatuz Zahroh, Salsabila Putri Rizaldhie, Frida Lolita Hapsari dan Handhala AL Ashidhie Wotan, Aura Belva Kamal, Aulia Putri Salsabila.

Peneliti menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini masih terdapat keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan juga saran sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu psikologi.

Malang, 19 Juni 2026

Penulis



Nadya Cheril Valenshia

NIM. 220401110143

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS.....	iv
NOTA DINAS.....	v
SURAT PERNYATAAN	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
المخلص	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. <i>Burnout</i>	9
1. Pengertian <i>Burnout</i>	9
2. Dimensi-dimensi <i>Burnout</i>	10
3. Faktor-Faktor Penyebab <i>Burnout</i>	11

4. Kajian Keislaman Mengenai <i>Burnout</i>	13
B. <i>Perceived Organizational Support</i>	15
1. Pengertian <i>Perceived Organizational Support</i>	15
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Perceived Organizational Support</i>	17
3. Kajian Keislaman Mengenai <i>Perceived Organizational Support</i>	20
C. <i>Job Demand Resource</i>	21
D. Hubungan antar Variabel	23
E. Kerangka Konseptual	24
F. Hipotesis Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Desain Penelitian	25
B. Identifikasi Variabel Penelitian	25
C. Definisi Operasional	26
D. Partisipan	27
1. Populasi	27
2. Sampel	27
E. Alat Pengumpulan Data	28
F. Instrument Penelitian	29
G. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	31
1. Uji Validitas	31
2. Uji Reliabilitas	33
H. Teknik Analisis Data	34
1. Analisis Deskriptif	34
2. Uji Asumsi Klasik	35
3. Uji Hipotesis	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
A. Pelaksanaan Penelitian	39

B. Hasil Penelitian.....	44
1. Analisis Deskriptif.....	44
2. Uji Asumsi Klasik.....	52
3. Uji Hipotesis.....	54
C. Pembahasan	56
BAB V PENUTUP	63
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 <i>Blue Print Perceived Organizational Support</i>	30
Tabel 3. 2 <i>Blue Print Maslach Burnout Inventory</i>	31
Tabel 3. 3 Uji Validitas <i>Perceived Organizational Support</i>	32
Tabel 3. 4 Uji Validitas <i>Burnout</i>	33
Tabel 3. 5 Uji Reliabilitas	34
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	42
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Posisi Kerja.....	42
Tabel 4. 5 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	43
Tabel 4. 6 Distribusi Responden Berdasarkan Penghasilan.....	43
Tabel 4. 7 Hasil Uji Analisis Deskripti Empirik	44
Tabel 4. 8 Kategorisasi <i>Perceived Organizational Support</i>	45
Tabel 4. 9 Hasil Uji Beda <i>Perceived Orgaanizational Support</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Beda <i>Perceived Organizational Support</i> Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.11 Hasil Uji Beda <i>Perceived Organizational Support</i> Berdasarkan Penghasilan	47
Tabel 4. 12 Kategorisasi <i>Burnout</i>	48
Tabel 4. 13 Hasil Uji Beda <i>Burnout</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4. 14 Hasil Uji Beda <i>Burnout</i> Berdasarkan Usia	50
Tabel 4. 15 Hasil Uji Beda <i>Buronut</i> Berdasarkan Penghasilan	50
Tabel 4. 16 Faktor Pembentuk <i>Perceived Organizational Support</i>	51
Tabel 4. 17 Faktor Pembentuk <i>Burnout</i>	52
Tabel 4. 18 Uji Normalitas.....	53
Tabel 4. 19 Uji Linearitas.....	54
Tabel 4. 20 Uji Regresi Sederhana.....	55

ABSTRAK

Nadya Cheril Valenshia. 2026. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Burnout* pada Tenaga Kependidikan di Universitas X. Skripsi. Program Studi Psikologi. Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing: Dr. Novia Solichah, M.Psi., Psikolog, Nurul Shofiah M.Pd

Burnout merupakan kondisi kelelahan psikologis yang dapat muncul akibat tuntutan pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus. Kondisi ini dapat berdampak pada menurunnya kesejahteraan psikologis, semangat kerja, serta kualitas layanan yang diberikan karyawan. Salah satu faktor yang diperkirakan dapat menurunkan *burnout* adalah *perceived organizational support*, yaitu persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat *perceived organizational support*, tingkat *burnout*, serta pengaruh *perceived organizational support* terhadap *burnout* pada tenaga kependidikan di Universitas X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Subjek penelitian adalah 195 tenaga kependidikan Universitas X yang dipilih menggunakan teknik *accidental sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala *perceived organizational support* yang diadaptasi dari Eisenberger et al. (1986) dan skala *burnout* yang diadaptasi dari Maslach dan Jackson (1981). Data penelitian dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* pada tenaga kependidikan Universitas X berada pada kategori tinggi, sedangkan *burnout* berada pada kategori sedang. Selain itu, *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* pada tenaga kependidikan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan tenaga kependidikan, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami. Oleh karena itu, dukungan organisasi menjadi salah satu faktor penting yang dapat membantu menekan *burnout* pada tenaga kependidikan sehingga kesejahteraan psikologis dan kualitas layanan yang diberikan dapat tetap terjaga.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support*, *Burnout*, Tenaga Kependidikan

ABSTRACT

Nadya Cheril Valenshia. 2026. *The Effect of Perceived Organizational Support on Burnout among Educational Staff at University X. Undergraduate Thesis. Psychology Study Program, Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang.*

Supervisor: Dr. Novia Solichah, M.Psi., Psikolog, Nurul Shofiah M.Pd

Burnout is a condition of psychological exhaustion that may arise due to continuous job demands. This condition can negatively affect psychological well-being, work enthusiasm, and the quality of services provided by employees. One factor that is expected to reduce burnout is perceived organizational support, which refers to employees' perceptions regarding the extent to which the organization values their contributions and cares about their well-being.

This study aimed to determine the level of perceived organizational support, the level of burnout, and the effect of perceived organizational support on burnout among educational staff at University X. This study employed a quantitative approach with a correlational design. The participants consisted of 195 educational staff members at University X selected using accidental sampling. Data were collected using the Perceived Organizational Support Scale adapted from Eisenberger et al. (1986) and the Burnout Scale adapted from Maslach and Jackson (1981). The data were analyzed using descriptive analysis and simple linear regression.

The results showed that perceived organizational support among educational staff at University X was categorized as high, while burnout was categorized as moderate. In addition, perceived organizational support had a significant negative effect on burnout among educational staff. These findings indicate that the higher the perceived organizational support experienced by educational staff, the lower the level of burnout they experience. Therefore, organizational support is an important factor that can help reduce burnout among educational staff so that their psychological well-being and the quality of services they provide can be maintained.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Burnout, Educational Staff*

المخلص

ناديا شيريل فالينشيا. 2026. أثر الدعم التنظيمي المُدرّك على الاحتراق النفسي لدى الكوادر الإدارية في الجامعة. بحث جامعي. قسم علم النفس، كلية علم النفس، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. (X)

الدكتورة نوفيا صوليخة، ماجستير في علم النفس، أخصائية نفسية: المشرفان

نور الشافية، ماجستير في التربية

يُعد الاحتراق النفسي حالة من الإرهاق النفسي قد تنشأ نتيجة متطلبات العمل المستمرة. ويمكن أن تؤثر هذه الحالة في انخفاض الرفاهية النفسية والحماس للعمل وجودة الخدمات التي يقدمها الموظفون. ويُعد الدعم التنظيمي المُدرّك أحد العوامل التي يُتوقع أن تسهم في خفض الاحتراق النفسي، ويقصد به إدراك الموظفين لمدى تقدير المنظمة لمساهماتهم واهتمامها برفاهيتهم.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المُدرّك ومستوى الاحتراق النفسي، وكذلك معرفة استخدمت الدراسة المنهج. (X) أثر الدعم التنظيمي المُدرّك على الاحتراق النفسي لدى الكوادر الإدارية في الجامعة ، تم اختيارهم (X) الكمي بتصميم ارتباطي. وتكونت عينة الدراسة من 195 من الكوادر الإدارية في الجامعة باستخدام أسلوب العينة القصدية. جُمعت البيانات باستخدام مقياس الدعم التنظيمي المُدرّك المقتبس من أيزنبرغر وزملائه (1986)، ومقياس الاحتراق النفسي المقتبس من ماسلاش وجاكسون (1981). وتم تحليل البيانات باستخدام التحليل الوصفي وتحليل الانحدار الخطي البسيط.

كان مرتفعًا، في (X) أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الدعم التنظيمي المُدرّك لدى الكوادر الإدارية في الجامعة حين كان مستوى الاحتراق النفسي متوسطًا. كما بينت النتائج وجود تأثير سلبي دال إحصائيًا للدعم التنظيمي المُدرّك على الاحتراق النفسي لدى الكوادر الإدارية. وتشير هذه النتائج إلى أنه كلما ارتفع مستوى الدعم التنظيمي المُدرّك لدى الكوادر الإدارية انخفض مستوى الاحتراق النفسي لديهم. ولذلك يُعد الدعم التنظيمي أحد العوامل المهمة التي يمكن أن تسهم في الحد من الاحتراق النفسي لدى الكوادر الإدارية، بما يساعد على الحفاظ على رفاهيتهم النفسية وجودة الخدمات التي يقدمونها.

الكلمات المفتاحية: الدعم التنظيمي المُدرّك، الاحتراق النفسي، الكوادر الإدارية

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerjaan di sektor pelayanan seperti perawat sales, polisi, guru, serta pekerjaan lain yang menuntut interaksi dan pemberian layanan kepada orang lain beresiko menghadapi tegangan. Apabila rasa tegang tersebut berlangsung dalam jangka waktu yang panjang dan tidak segera diatasi, maka dapat memicu *burnout* (Rahman, 2007). Menurut WHO, *burnout* merupakan suatu sindrom psikologis yang muncul sebagai konsekuensi dari stres kerja yang berlangsung terus-menerus dan tidak terkelola dengan baik. *Burnout* adalah pengalaman psikologis yang melibatkan sikap, perasaan, motif dan harapan yang sekaligus merupakan pengalaman tidak menyenangkan bagi seseorang seperti ketidaknyamanan, masalah, disfungsi, kesusahan, dan atau konsekuensi negatif (Leiter & Maslach, 2017).

Survei internasional yang dilakukan McKinsey Health pada tahun 2022 terhadap 15.000 pekerja di 15 negara (Argentina, Australia, China, Mesir, Prancis, India, Jerman, Mexico, Jepang, Afrika Selatan, Turki, Inggris, Amerika Serikat, Switzerland) mengungkapkan bahwa sekitar 25% karyawan menunjukkan tanda-tanda mengalami *burnout* (McKinsey, 2022). Negara-negara yang menjadi sampel dari penelitian tersebut merepresentasikan kurang lebih 70% dari populasi pekerja global. *Burnout* ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, serta rendahnya pencapaian diri yang dapat mengganggu kinerja dan kualitas layanan. Pada lembaga pendidikan, survey dilakukan pada 51 tenaga pengajar di Universitas Tarumanagara dimana 18 responden (35,3%) merasakan perasaan *burnout* kuat, 32 responden (62,7%) merasakan sedikit perasaan *burnout* (Bernardy & Widjaja, 2025). Sementara itu, pada tenaga kependidikan perguruan tinggi juga ditemukan adanya *burnout* yang berkaitan dengan kondisi pekerjaan serta lingkungan organisasi (Dwiyanto & Sularso, 2017).

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa *burnout* merupakan salah satu kondisi psikologis yang umum terjadi pada pekerja sektor layanan, termasuk guru, perawat, dan staf administrasi (Jackson et al., 1986). Tidak terkecuali pada tenaga kependidikan yang bertugas untuk memberikan layanan. Berdasarkan Undang-Undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) Nomor 20 Tahun 2003, Bab XI Pasal 39 Ayat 1, tenaga kependidikan ialah staf yang bertugas melaksanakan pengelolaan, pengembangan, administrasi, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Sehingga tenaga kependidikan di jenjang perguruan tinggi ini adalah bagian staf administrasi, pustakawan, laboran, dan staf bagian tertentu lainnya.

Meningkatnya tuntutan administrasi, digitalisasi layanan, dan beban tugas multitasking di perguruan tinggi menyebabkan peran tenaga kependidikan semakin kompleks. Tenaga kependidikan tidak hanya mengelola administrasi akademik, tetapi juga bertanggung jawab dalam memberikan layanan kepada mahasiswa, yang seringkali berimbas dalam meningkatkan tekanan emosional dan psikologis. *Burnout* dapat terjadi kepada individu yang mengalami kelelahan emosional, kelelahan fisik, maupun kelelahan psikologis (Duarte et al., 2020).

Hasil wawancara pra-penelitian pada empat tenaga kependidikan Universitas X menggambarkan fenomena serupa. Tiga dari empat narasumber menyatakan bahwa tugas yang dihadapi seringkali menumpuk dan membutuhkan kemampuan manajemen waktu yang tinggi seperti yang dikatakan oleh salah satu narasumber:

“kesulitan itu biasanya mengatur waktu ada deadline, harus bisa ngatur mana tugas yang didahulukan. Beberapa momen yang dirasa paling bikin capek itu ketika ada kegiatan yang tabrakan, kaya misalnya kita menunggu pengumpulan berkas sempro setelah itu juga ada kegiatan di luar. Nah itu yang menambah pekerjaan selain tugas harian. Kita ini bekerja seperti di balik layar, kita jarang sekali terlihat. Jadi terkadang kita ini butuh apresiasi, bukan apresiasi yang besar tapi sekedar ucapan terima kasih atau mohon maaf.” (AF, 27 November 2025)

Selain itu, adanya tugas tambahan di luar pekerjaan utama seperti kepanitiaan fakultas membuat beberapa tenaga kependidikan merasa beban kerja semakin berat dan tidak dapat dilimpahkan kepada pihak lain. Kondisi ini menimbulkan rasa lelah berkepanjangan serta kejenuhan sebelum berangkat kerja, sebagaimana diungkapkan oleh narasumber:

“Beberapa kali biasanya saya bosan ketika mau berangkat... saya harus memotivasi diri sendiri” (EA, 27 November 2025)

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa *burnout* pada tenaga kependidikan tidak hanya dipengaruhi oleh beban pekerjaan, tetapi juga oleh faktor psikologis berupa persepsi terkait dukungan organisasi. Dalam kehidupan kerja, *burnout* tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan berkembang dari hubungan yang berlangsung terus-menerus antara individu dan lingkungan kerjanya. Salah satu kerangka yang digunakan untuk menjelaskan kondisi tersebut adalah enam area kehidupan kerja yang dikemukakan oleh Maslach et al., (2001), yang meliputi beban kerja, kendali, penghargaan, komunitas, keadilan, dan nilai-nilai. *Burnout* dapat muncul ketika terdapat ketidaksesuaian yang berlangsung dalam jangka waktu lama antara individu dan kondisi lingkungan kerja pada satu atau beberapa area tersebut. Ketidaksesuaian ini tidak hanya berkaitan dengan tingginya tuntutan pekerjaan, tetapi juga dengan sejauh mana organisasi memberikan dukungan kepada karyawannya. Dalam hal ini, organisasi berperan dalam menciptakan kondisi kerja yang sesuai melalui perhatian terhadap kebutuhan karyawan, pemberian penghargaan, penerapan keadilan, serta dukungan sosial dan emosional.

Ketika karyawan memersepsikan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, maka ketidaksesuaian pada area penghargaan, keadilan, komunitas, dan nilai dapat dikurangi. Sebaliknya, rendahnya dukungan yang dirasakan dari organisasi dapat memperbesar jarak antara individu dan lingkungan kerja, sehingga meningkatkan risiko terjadinya *burnout*. Oleh karena itu, *perceived organizational support* menjadi variabel yang penting untuk diteliti dalam

kaitannya dengan *burnout*, sejalan dengan pandangan Maslach et al. (2001) mengenai kesesuaian antara individu dan lingkungan kerja.

Dalam teori *Perceived Organizational Support* (POS), dukungan organisasi yang dirasakan adalah persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Ketika pegawai merasa mendapatkan perhatian, apresiasi, dan dukungan, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi, kesehatan mental yang lebih baik, serta tingkat *burnout* yang lebih rendah.

Keterkaitan antara *perceived organizational support* dan *burnout* telah dibuktikan oleh sejumlah penelitian. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berhubungan negatif dengan *burnout* pada karyawan PT X. Semakin rendah *perceived organizational support* yang dirasakan, semakin tinggi tingkat *burnout* karyawan tersebut. Penelitian ini memperkuat bahwa persepsi mengenai dukungan dari organisasi memiliki kontribusi besar dalam mengurangi kelelahan kerja. Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian terhadap guru Yayasan Don Bosco Manado, yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *burnout*. Artinya, semakin tinggi dukungan organisasi yang diterima guru, semakin rendah risiko *burnout* yang mereka alami (Datubara et al., 2024; Sahrani & Rengganis, 2024).

Selain itu, penelitian pada karyawan PGN Solution juga mengungkapkan bahwa rendahnya dukungan organisasional menjadi salah satu faktor utama munculnya *burnout* (Datubara et al., 2024). Karyawan mengeluhkan kurangnya kerja sama tim, *deadline* yang singkat, serta minimnya perhatian dari organisasi. Analisis korelasi menunjukkan hubungan negatif yang signifikan yang juga mendukung adanya penelitian sebelumnya. Hasil-hasil ini semakin menguatkan bahwa persepsi terhadap perhatian dan dukungan dari tempat kerja merupakan variabel kunci dalam mencegah *burnout*.

Penelitian lainnya juga menemukan bahwa *perceived organizational support* mampu menurunkan kecenderungan *burnout* dan meningkatkan

semangat kerja. Dalam penelitian Prakosa et al. (2020), *perceived organizational support* terbukti memunculkan sikap positif dan motivasi kerja lebih tinggi sehingga menekan risiko *burnout*. Temuan ini konsisten dengan penelitian Appelbaum et al. (2019), Datubara et al. (2024), serta Yew & Ramos (2019) yang menyatakan bahwa tingginya *perceived organizational support* akan mengurangi *burnout* secara signifikan.

Sementara itu, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa tenaga kependidikan Universitas X memiliki dinamika kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya *burnout* bila tidak disertai dukungan dari institusi. Mereka merasa tugasnya berat dan menghadapi tekanan layanan yang terus-menerus. Pada titik tertentu, kondisi ini dapat berkembang menjadi kelelahan emosional, sinisme terhadap pekerjaan, dan menurunnya pencapaian diri yang mana merupakan tiga ciri utama *burnout* menurut Maslach & Jackson (1981).

Melihat fenomena dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* memiliki hubungan penting dalam menurunkan *burnout*. Namun, penelitian mengenai hubungan *perceived organizational support* dan *burnout* pada tenaga kependidikan, khususnya di Universitas X, masih sangat terbatas. Padahal tugas mereka memegang peran yang penting dalam pelaksanaan layanan akademik, sehingga kondisi psikologis mereka perlu mendapat perhatian khusus. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memahami bagaimana *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *burnout* pada tenaga kependidikan Universitas X, sehingga dapat menjadi dasar bagi Fakultas dan Universitas dalam merancang kebijakan peningkatan kesejahteraan kerja tendik.

Berdasarkan penelusuran terhadap penelitian-penelitian terdahulu, kajian mengenai *burnout* dalam konteks perguruan tinggi lebih banyak dilakukan pada populasi dosen atau tenaga pendidik. Beberapa penelitian memang melibatkan tenaga kependidikan sebagai bagian dari sampel, namun fokus utamanya masih pada tingkat *burnout* secara umum atau dikaitkan

dengan variabel lain seperti beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, atau *work-life balance*. Sementara itu, penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara *perceived organizational support* dan *burnout* pada tenaga kependidikan masih sangat terbatas, bahkan belum ditemukan secara spesifik dalam konteks perguruan tinggi di Indonesia.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya celah penelitian, khususnya pada pemilihan populasi dan variabel yang dikaji secara bersamaan. Tenaga kependidikan memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan dosen, baik dari segi tuntutan administratif, peran pelayanan, maupun posisi struktural dalam organisasi. Oleh karena itu, temuan penelitian *burnout* pada dosen belum tentu dapat digeneralisasikan secara langsung pada tenaga kependidikan. Keterbatasan penelitian yang mengaitkan *perceived organizational support* dengan *burnout* pada populasi ini menunjukkan perlunya kajian yang lebih spesifik dan mendalam.

Berdasarkan adanya keterbatasan tersebut, penelitian ini memiliki unsur kebaruan pada beberapa aspek. Pertama, penelitian ini secara khusus memfokuskan kajian pada tenaga kependidikan sebagai populasi penelitian, yang selama ini relatif kurang mendapatkan perhatian dibandingkan dosen ataupun mahasiswa. Kedua, penelitian ini menggabungkan variabel *perceived organizational support* sebagai faktor organisasi yang dikaji pengaruhnya terhadap *burnout*, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak menggunakan variabel individu atau tuntutan pekerjaan sebagai variabel pendamping. Ketiga, penelitian ini dilakukan dalam konteks perguruan tinggi keagamaan negeri, yang memiliki karakteristik budaya organisasi dan sistem kerja yang khas, sehingga diharapkan dapat memperkaya penelitian *burnout* dalam konteks perguruan tinggi di Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengulang penelitian sebelumnya, tetapi menawarkan sudut pandang baru dengan mengombinasikan variabel dan populasi yang belum banyak diteliti secara bersamaan.

Secara teoretis, hubungan antara *perceived organizational support* dan *burnout* dapat dijelaskan melalui *Job Demands-Resources (JD-R) Theory*, yang menjelaskan bahwa dukungan organisasi berperan sebagai sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang dapat menekan dampak tuntutan pekerjaan terhadap terjadinya *burnout* (Demerouti dkk. 2001). Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji pengaruh *perceived organizational support* terhadap *burnout* pada tenaga kependidikan di Universitas X.

Penelitian ini menjadi penting mengingat peran strategis tenaga kependidikan dalam mendukung kelancaran proses pendidikan, pelayanan akademik, dan administrasi institusi perguruan tinggi. *Burnout* yang dialami oleh tenaga kependidikan berpotensi menurunkan kualitas pelayanan, kinerja organisasi, serta kesejahteraan psikologis individu. Selain itu, *perceived organizational support* merupakan aspek yang dapat dikelola dan ditingkatkan oleh organisasi melalui kebijakan, sistem penghargaan, serta pola hubungan kerja yang lebih suportif. Dengan memahami peran *perceived organizational support* terhadap *burnout*, institusi diharapkan dapat mengidentifikasi faktor-faktor organisasi yang berkontribusi terhadap munculnya *burnout*, sehingga upaya pencegahan dapat dilakukan secara lebih tepat sasaran. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi baik secara teoretis maupun praktis.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat *perceived organizational support* pada tenaga kependidikan Universitas X?
2. Bagaimana tingkat *burnout* pada tenaga kependidikan di Universitas X?
3. Apakah terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *burnout* pada tenaga kependidikan Universitas X?

C. Tujuan

1. Menjelaskan tingkat *perceived organizational support* pada tenaga kependidikan Universitas X.

2. Menjelaskan tingkat *burnout* yang dialami oleh tenaga kependidikan Universitas X.
3. Menjelaskan apakah terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *burnout* pada tenaga kependidikan Universitas X.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmiah dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya terkait hubungan antara *perceived organizational support* dan *burnout* pada tenaga kependidikan.
- b. Memberikan bukti empiris baru mengenai pengaruh *perceived organizational support* terhadap *burnout*, yang masih jarang diteliti pada konteks tenaga kependidikan di lingkungan perguruan tinggi, khususnya di Universitas X.
- c. Menjadi referensi akademik untuk penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa, baik pada konteks jenis pekerjaan yang berbeda maupun variabel psikologis lain yang berpotensi mempengaruhi *burnout*.

2. Manfaat Praktis

- a. Menjadi bahan evaluasi bagi pihak fakultas maupun universitas untuk meningkatkan dukungan organisasi terhadap tenaga kependidikan.
- b. Memberikan dasar pertimbangan dalam merancang kebijakan atau program peningkatan kesejahteraan kerja, seperti pelatihan, sistem apresiasi, maupun penataan beban kerja yang lebih proporsional.
- c. Membantu institusi memahami faktor-faktor psikologis yang dapat menurunkan risiko *burnout* sehingga kinerja layanan akademik dapat lebih optimal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Burnout*

1. Pengertian *Burnout*

Istilah *burnout* pertama kali digunakan oleh Freudeberger pada tahun 1974 untuk menunjuk kondisi kelelahan dan stres luar biasa yang dirasakan oleh sukarelawan pada klinik gratis di New York (Lailani, 2005). Sejak saat itu *burnout* telah berkembang serta digunakan untuk menggambarkan kondisi psikologis pada seseorang. *Burnout* adalah sindrom kelelahan, baik secara fisik ataupun mental yang menyebabkan perilaku kerja menjadi negatif, konsep diri yang buruk, dan menurunnya konsentrasi (Malakh-Pines et al., 1981). Menurut Schaufeli & Enzamn (1998), *burnout* didefinisikan sebagai sindrom psikologis kelelahan yang memiliki tiga dimensi yakni depersonalisasi, kelelahan emosional, dan penurunan pencapaian prestasi pribadi. Kemudian Etzion (1984) mendefinisikan *burnout* sebagai ketegangan psikologis yang secara spesifik berkaitan dengan stres kronis yang dirasakan individu dari hari ke hari. Hal ini ditandai dengan adanya kelelahan emosional, fisik, dan mental. Etzion juga menjelaskan bahwa gejala kelelahan muncul secara bertahap dan tidak disadari, bukan dengan cepat.

Burnout adalah pengalaman psikologis yang melibatkan sikap, perasaan, motif dan harapan yang sekaligus merupakan pengalaman tidak menyenangkan bagi seseorang seperti ketidaknyamanan, masalah, disfungsi, kesusahan, dan atau konsekuensi negatif (Leiter & Maslach, 2017). Kemudian, *burnout* menurut Maslach & Jackson (1981) merupakan kelelahan emosional dan sinisme yang sering terjadi pada orang yang bekerja untuk melayani orang lain. *Burnout* adalah respon terhadap stressor emosional dan interpersonal kronis pada pekerjaan yang berkepanjangan, dan ditentukan oleh tiga dimensi yaitu kelelahan,

sinisme, dan ketidakefisienan (Maslach et al., 2001). *Burnout* juga diartikan sebagai respon yang muncul karena adanya tegangnya emosional sebagai akibat dari berhubungan dengan orang lain secara intensif (Hanafi & Yuniasanti, 2012).

Peneliti lainnya menjelaskan asal dari *burnout* karena terdapat rekasi kompleks yang timbul dari pikiran, fisik psikologis, serta tingkah laku atas pekerjaan yang ia lakukan sehingga dapat mengganggu kehidupannya sehari-hari bahkan organisasi (Darmawan et al., 2015). Sejalan dengan Adawiyah (2013), *burnout* merupakan stres dalam jangka waktu yang cukup lama karena gagal menggapai harapan sehingga berpengaruh pada kondisi psikologis seseorang. Weiten et al. (2009) mengembangkan definisi *burnout*, menurutnya *burnout* ialah stress yang memiliki hubungan dengan pekerjaan. Biasanya terjadi pada seseorang yang bekerja di sektor pelayanan sosial yang menyebabkan kelelahan emosi, mental, dan fisik yang meliputi lelah luar biasa. Dari beberapa definisi yang disampaikan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah kondisi kelelahan yang dirasakan baik secara fisik, psikis, maupun fisik karena adanya tuntutan pekerjaan yang berkepanjangan dan bisa berdampak pada menurunnya semangat serta kinerja seseorang. Dalam penelitian ini, definisi *burnout* mengacu pada definisi yang dikemukakan oleh Leiter & Maslach (2017)

2. Dimensi-dimensi *Burnout*

Dimensi *burnout* oleh Leiter & Maslach (2017) dibagi menjadi 3 dimensi yakni:

- a. Kelelahan Emosional (*Emotional Exhausted*). Kelelahan emosional ini dapat terjadi karena adanya tuntutan pekerjaan yang menguras tenaga. Sering terjadinya hal ini karena dipicu oleh tidak adanya dukungan atau dorongan yang membuat seseorang memotivasi dirinya sendiri dan memperjuangkan apa yang ia suka. Hal ini menyebabkan seseorang lebih sensitive dalam hal emosional dan

menjadi kurang stabil. Contohnya adalah seseorang merasa kelelahan dan merasa kurang berenergi sepanjang waktu.

- b. Depersonalisasi (*Depersonalization*). Depersonalisasi adalah kelelahan emosional yang berkembang, hal ini membuat seseorang mencoba mencari zona pelindung yang berbeda guna melindungi diri dari kondisi yang tidak nyaman tersebut. ketidaknyamanan ini sering menimbulkansikap tidak ramah yang ditandai dengan adanya pengalihan emosi dan menjaga jarak antara diri sendiri dengan orang lain serta memperlihatkan perilaku kurang baik pada saat memberikan layanan pada orang lain.
- c. Penurunan Pencapaian Pribadi (*Personal Accomplishment*). Tingkat *personal accomplishment* yang rendah mencerminkan kondisi ketika individu merasa kurang mampu, tidak produktif, serta menilai kinerjanya secara negatif, meskipun tuntutan pekerjaan tetap tinggi. Individu dengan *personal accomplishment* rendah cenderung merasa bahwa usaha yang dilakukan tidak menghasilkan pencapaian yang berarti, sehingga memunculkan perasaan gagal dan penurunan motivasi kerja.

3. Faktor-Faktor Penyebab *Burnout*

Menurut Maslach & Leiter (1997) *burnout* seringkali terjadi karena adanya tidak sesuainya antara pekerja dan pekerjaan yang diemban. Ketika terdapat ketidaksesuaian yang sangat besar antara dua hal tersebut, maka performa seseorang dapat menurun. Maslach & Leiter (1997) beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya *burnout*, yaitu:

a. *Work Overloaded*

Work overloaded atau beban kerja berlebih yang terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dan pekerjaannya. Pekerja melakukan pekerjaan yang terlalu banyak namun diberikan waktu yang singkat. *Overload* ini terjadi karena tugas yang dikerjakan sudah melebihi kapasitas kemampuan dari manusia yang pada

dasarnya memiliki keterbatasan. Adanya *overload* ini dapat menyebabkan kualitas kerja menurun, tercipta hubungan di lingkungan kerja menjadi tidak sehat, kreativitas pekerja menurun, dan menyebabkan *burnout*.

b. *Lack of Work Control*

Lack of Work Control ini kondisi ketika seseorang tidak mempunyai kesempatan untuk memiliki control terhadap apa yang dikerjakan. Setiap orang berkeinginan untuk menggunakan kemampuannya untuk berfikir, membuat keputusan, menyelesaikan persoalan, serta meraih prestasi. Adanya batasan dari sebuah peraturan atau perintah atasan yang terlalu ketat, dapat menyebabkan pekerja memiliki batasan dalam berinovasi. Hal ini dapat menyebabkan *burnout* karena merasa kurang memiliki tanggung jawab dengan hasil yang mereka dapat.

c. *Rewarded for Work*

Penghargaan yang diberikan oleh lingkungan kerja sangat penting bagi setiap orang. kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja dapat menyebabkan pekerja merasa tidak bernilai. Apresiasi ini tidak hanya hadir dalam bentuk diberikannya bonus atau uang, namun juga hubungan yang baik antara sesama pekerja, ataupun pekerja dengan atasan. Dengan adanya apresiasi maka dapat meningkatkan empati dalam menunjukkan bahwa seseorang sudah melakukan pekerjaannya dengan baik.

d. *Breakdown in Community*

Pekerja yang tidak merasa “memiliki” atau menjadi bagian dari lingkungan kerjanya akan sulit membangun ikatan emosional yang positif di tempat kerjanya. Seseorang dapat bekerja dengan maksimal ketika merasa nyaman, bahagia, dan memiliki rasa saling menghargai, namun terkadang realita di dunia kerja berkata sebaliknya. Sering terjadi kesenjangan antara para pekerja ataupun pekerja dengan atasan, terlalu sibuk memikirkan diri sendiri, dan

tidak memiliki banyak waktu yang dihabiskan dengan rekan kerja. Hal tersebut dapat menyebabkan seseorang merasa *burnout* karena merasa tidak nyaman, frustrasi, dan merasa cemas.

e. *Treated fairly*

Perasaan diperlakukan tidak adil juga ikut andil dalam mendorong seseorang merasakan *burnout*. Adil berarti saling menghargai dan menerima perbedaan serta tidak tumpang tindih yang akan menimbulkan rasa percaya satu sama lain. Ketika seseorang merasa diperlakukan tidak adil atau tidak dipercaya di lingkungan kerja, maka akan mengganggu performa pekerja. Biasanya hal ini terjadi saat masa promosi kerja, ketika melakukan pekerjaan dengan kurang baik dan di salahkan. Hal ini dapat menyebabkan seseorang merasakan *burnout* apabila tidak segera diatasi dan bangkit.

Menurut Maslach et al. (2001) terdapat enam area kehidupan kerja yang mencakup hubungan sentral dengan *burnout* yakni beban kerja, kendali, penghargaan, komunitas, keadilan, dan nilai-nilai. *Burnout* muncul dari ketidaksesuaian kronis antara individu dan lingkungan kerja mereka dalam beberapa atau semua dari enam area tersebut (Maslach et al., 2001).

4. Kajian Keislaman Mengenai *Burnout*

Dalam perspektif Islam, *burnout* di lingkungan kerja dapat dipahami sebagai kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang muncul akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan serta ketidakseimbangan antara kewajiban dan kemampuan individu. Islam memandang manusia sebagai makhluk yang memiliki keterbatasan, sehingga setiap bentuk aktivitas, termasuk bekerja, perlu dijalankan secara proporsional dan tidak melampaui batas kemampuan. Ketika tuntutan kerja berlangsung secara terus-menerus tanpa diimbangi dengan dukungan, keadilan, dan waktu pemulihan yang memadai, individu

berisiko mengalami kelelahan berkepanjangan yang berdampak pada kesejahteraan dan kualitas ibadah maupun kehidupan sosialnya.

Islam menekankan prinsip keseimbangan (tawazun) dan larangan untuk memberatkan diri secara berlebihan, sebagaimana firman Allah SWT dalam Surah Al-Baqarah ayat 286:

تُؤَاخِذُنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya: Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”

Ayat tersebut menunjukkan bahwa pembebanan yang melebihi kemampuan manusia bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam. Dalam konteks kerja, tuntutan yang tidak seimbang dengan kapasitas individu dapat menjadi sumber stres dan *burnout*, sehingga perlu adanya pengaturan kerja yang adil dan manusiawi.

Islam juga mengajarkan pentingnya menjaga keseimbangan antara aktivitas dan pemulihan diri, sebagaimana tercermin dalam firman Allah SWT dalam Surah Al-Insyirah ayat 7:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

Artinya: “Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebajikan), teruskan bekerja keras (untuk kebajikan yang lain)”

Ayat ini menunjukkan adanya pengaturan ritme kehidupan, di mana aktivitas dilakukan secara bergantian dan tidak terus-menerus dalam satu tekanan yang sama. Dalam konteks kerja modern, keseimbangan tersebut dapat diwujudkan melalui pengaturan beban kerja, waktu istirahat, serta dukungan psikologis yang memadai untuk mencegah terjadinya *burnout*. Dengan demikian, *burnout* dalam kajian keislaman dipandang sebagai kondisi yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan manusia serta kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan psikologis individu. Pencegahan *burnout* menjadi tanggung jawab bersama antara individu dan organisasi melalui penerapan nilai keadilan, keseimbangan, dan kepedulian, agar pekerjaan tetap dijalani secara sehat, bermakna, dan sesuai dengan nilai-nilai Islam.

B. *Perceived Organizational Support*

1. *Pengertian Perceived Organizational Support*

Menurut Eisenberg (1986) *Perceived Organizational Support* adalah dukungan yang dirasakan oleh karyawan dari organisasi dalam bentuk perasaan aman, bermakna, dan kepuasan demi mewujudkan kesejahteraan serta sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi kinerja karyawan. Dengan adanya dukungan dari perusahaan, para karyawan akan melihatnya sebagai dukungan yang positif, begitu pula sebaliknya kurangnya dukungan dari perusahaan akan memberikan evaluasi negatif dari karyawan untuk perusahaan (Mufarrikhah et al., 2020). Lebih lanjut Rhoades & Eisenberger (2002) dalam Dawley et al. (2010) *Perceived Organizational Support* didasarkan pada keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan mereka. Keyakinan tersebut dilihat dari seberapa mudah organisasi menghargai kinerja dan memenuhi kebutuhan sosial emosional mereka.

Perceived organizational support dijelaskan oleh Eisenberger et al. (2002) sebagai dukungan yang diberikan oleh organisasi dengan keyakinan sejauh mana organisasi menilai kontribusi, mendengar

keluhan, memperhatikan kehidupan, mempertimbangkan apa tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan secara adil. *Perceived organizational support* adalah keyakinan global yang dibentuk karyawan mengenai sejauh mana organisasi mengapresiasi kontribusi dan kesejahteraan mereka. Persepsi ini terbentuk dari evaluasi karyawan terhadap kebijakan perusahaan dan interaksi sosial di lingkungan kerja (Eisenberger et al., 2002). Menurut Kurtessis et al. (2017) *perceived organizational support* dipandang sebagai sumber daya organisasi yang penting karena memenuhi kebutuhan sosial emosional karyawan dan memberikan jaminan bahwa bantuan akan tersedia bagi mereka ketika membutuhkannya. *Perceived organizational support* dianggap sebagai ukuran seberapa karyawan yakin bahwa perusahaan akan berkontribusi dan peduli pada kesejahteraannya (Robbins & Judge, 2019)

Beberapa definisi tersebut, didapat bahwa *perceived organizational support* merupakan keyakinan menyeluruh karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang diberikan, memperhatikan kebutuhan sosial emosional, serta peduli terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi ini terbentuk melalui pengalaman karyawan terhadap bagaimana kebijakan organisasi, bagaimana perlakuan yang adil, penghargaan atas kinerja, serta kualitas interaksi sosial yang terjadi di lingkungan kerja. *Perceived organizational support* juga dipandang sebagai sumber daya organisasi yang penting karena memberikan rasa bermakna, rasa aman, dan kepastian bahkan bantuan akan tersedia ketika karyawan membutuhkannya. Dengan demikian, tingkat *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan mempengaruhi bagaimana cara mereka menilai organisasi secara positif atau negatif, sekaligus menentukan kualitas hubungan antara karyawan dan organisasi. Dalam penelitian ini menggunakan definisi *Perceived Organizational Support* yang dikemukakan oleh Eisenberger et al. (2002).

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Perceived Organizational Support*

Berdasarkan teori *perceived organizational support* yang dicetuskan oleh Eisenberger et al. (2002), terdapat tiga faktor atau anteseden yang dipahami sebagai tindakan organisasi yang dapat meningkatkan *perceived organizational support*, yaitu:

a. Keadilan (*fairness*).

Keadilan adalah memberikan sesuatu sesuai dengan apa yang menjadi hak dari seseorang tersebut. Keadilan merupakan salah satu anteseden atau faktor yang paling kuat dalam mempengaruhi *perceived organizational support*, hal ini dikarenakan karyawan akan menganggap perlakuan adil yang dilakukan oleh organisasi adalah indikasi kepedulian terhadap dirinya (Eisenberger et al., 2002). Menurut Colquitt (2001) terdapat tiga klasifikasi keadilan yakni keadilan prosedural, keadilan distributif dan keadilan interaksional.

Perlakuan adil yang dapat mempengaruhi *perceived organizational support* adalah keadilan prosedural. Keadilan prosedural ini ditandai dengan transparansi dan konsistensi organisasi dalam mengambil keputusan, ketidakberpihakan, dan masukan karyawan dalam mengambil keputusan oleh karenanya dapat digunakan untuk meningkatkan *perceived organizational support*. Terdapat hubungan yang positif antara keadilan prosedural dengan *perceived organizational support*, dimana organisasi mendorong karyawan untuk berani menyuarakan pendapatnya, diberikan keadilan dalam mengembangkan performa kerja, karir serta organisasi tidak berpihak hanya pada satu pihak/karyawan (Eisenberger et al., 2002).

b. Dukungan atasan (*supervisory support*).

Dukungan atasan merupakan keterlibatan atasan dalam memberikan arahan dan mengevaluasi kinerja para karyawan.

Supervisor bertindak sebagai agen dalam organisasi, dimana atasan dianggap sebagai perwujudan dari organisasi. Pandangan karyawan mengenai dukungan atasan menjadi indikasi dukungan organisasi. Karyawan juga mengembangkan pandangan umum mengenai sejauh mana atasan menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

c. Imbalan dan kondisi kerja organisasi (*organizational rewards and job condition*).

Imbalan adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan, kemudian kondisi kerja organisasi adalah kondisi atau keadaan lingkungan kerja karyawan. Banyak sekali macam-macam imbalan dan kondisi kerja yang berhubungan dengan *perceived organizational support*, seperti pengakuan, gaji, promosi, *job security*, *role stressors*, *autonomy*, ukuran organisasi dan pelatihan. Uraian mengenai imbalan dan kondisi kerja lebih lanjut sebagai berikut:

- 1) Pengakuan, gaji dan promosi. Menurut teori dukungan organisasi, memiliki kesempatan untuk memperoleh imbalan (pengakuan, gaji, dan promosi) akan meningkatkan kontribusi karyawan dan meningkatkan *Perceived Organizational Support*.
- 2) keamanan dalam bekerja (*Job security*). Adanya jaminan dari organisasi untuk mempertahankan keanggotaan di masa mendatang menjadi indicator yang kuat dalam membentuk *Perceived Organizational Support*.
- 3) Kemandirian (*Autonomy*). Kemandirian merujuk pada kewenangan yang dimiliki karyawan untuk mengatur dan menentukan pekerjaannya sendiri seperti, seperti dalam penjadwalan kerja, prosedur pelaksanaan tugas, serta keberagaman tugas. Kepercayaan yang diberikan organisasi pada karyawan untuk memilih cara terbaik dalam

menyelesaikan pekerjaannya dapat memperkuat persepsi karyawan bahwa organisasi mendukung mereka, sehingga dapat meningkatkan *Perceived Organizational Support*.

- 4) *Role Stressor*. Stres didefinisikan pada kondisi ketika seseorang tidak mampu menangani tuntutan dari lingkungan kerja (Eisenberger et al., 2002). Stres memiliki hubungan negatif dengan *Perceived Organizational Support* karena karyawan memandang bahwa sumber-sumber penyebab stres berasal dari lingkungan kerja yang berada dalam kendali organisasi. Stres kerja berkaitan dengan tiga aspek peran karyawan dalam organisasi yang menunjukkan kolerasi negatif dengan *Perceived Organizational Support*, yaitu tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan karyawan dalam jangka waktu tertentu (*work overload*), ketidakjelasan informasi mengenai tanggung jawab pekerjaan (*role ambiguity*) dan adanya tanggung jawab yang saling bertentangan (*role conflict*).
- 5) Pelatihan. Adanya pelatihan mencerminkan bagaimana kemampuan organisasi dalam memberikan investasi pada karyawan, sehingga pemberian pelatihan dapat meningkatkan persepsi karyawan bahwa organisasi mendukung dan memberikan perhatian terhadap peningkatan kompetensi mereka yang pada akhirnya akan meningkatkan *Perceived Organizational Support*.
- 6) Ukuran Organisasi. Ukuran organisasi juga mempengaruhi tingkat dukungan yang dirasakan para karyawan. Pada organisasi yang berskala besar, keberadaan aturan formal dan prosedur yang ketat dalam mengatur karyawan cenderung mengurangi fleksibilitas organisasi dalam merespons kebutuhan karyawan. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya *Perceived Organizational Support* yang dirasakan karyawan.

3. Kajian Keislaman Mengenai *Perceived Organizational Support*

Menurut perspektif islam, *perceived organizational support* selaras dengan nilai keadilan (*al-'adl*), kepedulian (*ta'āwun*), dan tanggung jawab (amanah) dalam hubungan kerja. Islam memandang pekerjaan sebagai bentuk amanah yang harus dilakukan dengan menjunjung tinggi penghargaan dan keadilan terhadap usaha setiap orang. Organisasi yang memberikan dukungannya kepada karyawan, seperti memperhatikan kesejahteraan, bersikap adil, serta menyediakan bantuan ketika karyawan membutuhkan merupakan pencerminan dari penerapan nilai-nilai etika kerja islam. Dukungan yang diberikan organisasi tidak hanya berdampak pada aspek psikologis karyawan, namun juga membangun hubungan kerja yang sehat dan saling menghargai antara karyawan dengan karyawan, ataupun karyawan dengan atasan.

Prinsip keadilan dalam memberikan dukungan dan penghargaan tertera dalam Al-Qur'an, sebagaimana firman Allah SWT dalam QS An-Nahl ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

Artinya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.”

Ayat tersebut menegaskan pentingnya keadilan dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam konteks dunia kerja. Perlakuan yang adil dapat meningkatkan rasa aman dan nyaman ketika bekerja. Perlakuan adil pada karyawan adalah bentuk kebaikan yang dapat meningkatkan rasa dihargai yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan.

Selain itu, penghargaan dan perhatian terhadap seseorang juga tercermin dalam QS An-Nisa ayat 86:

وَإِذَا حُيِّتُمْ بِحَيَّةٍ فَحَيُّوا بِأَحْسَنَ مِنْهَا أَوْ رُدُّوهَا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ حَسِيبًا ﴿٨٦﴾

Artinya:

“Apabila kamu dihormati dengan suatu penghormatan (salam), balaslah penghormatan itu dengan yang lebih baik daripadanya atau balaslah dengan yang sepadan. Sesungguhnya Allah Maha Memperhitungkan segala sesuatu.”

Ayat ini mengajarkan betapa pentingnya membalas penghormatan dan kebaikan dengan sikap yang setara bahkan lebih baik. Pada konteks organisasi, penghargaan terhadap kontribusi karyawan serta adanya respon positif atas kerja keras yang mereka berikan adalah wujud penghormatan yang dapat memperkuat *perceived organizational support*. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperlakukan dengan layak, mereka akan cenderung menilai organisasi sebagai pihak yang peduli dan suportif. Sehingga *perceived organizational support* dalam kajian keislaman tidak hanya dipahami sebagai bagaimana persepsi karyawan pada dukungan yang diberikan organisasi, namun juga sebagai bentuk penerapan nilai-nilai islam dalam praktik organisasi. *Perceived organizational support* menggambarkan usaha organisasi dalam menjalankan amanah, menegakkan keadilan, serta membalas kerja keras karyawan dengan penghargaan dan kepedulian yang layak. Sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan peningkatan kinerja karyawan.

C. *Job Demand Resource*

Model *Job Demands-Resources* (JD-R) pertama kali dikemukakan oleh Demerouti, Bakker, Nachreiner, dan Schaufeli (2001) sebagai kerangka konseptual yang mengelompokkan kondisi kerja ke dalam dua kategori besar, yaitu tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). Kedua kategori ini dinyatakan memiliki keterkaitan yang berbeda terhadap komponen-komponen *burnout*, sehingga model ini digunakan untuk menjelaskan bagaimana kondisi kerja tertentu dapat memicu munculnya

kelelahan kerja pada karyawan. Model JD-R dikembangkan atas dasar pandangan bahwa *burnout* tidak hanya terjadi pada profesi yang berhubungan langsung dengan pelayanan manusia, seperti pekerjaan sosial dan tenaga kesehatan, tetapi juga dapat ditemukan pada berbagai jenis pekerjaan lain selama tuntutan pekerjaan tinggi dan sumber daya pekerjaan yang tersedia terbatas (Demerouti dkk., 2001). Menurut JD-R *theory*, karakteristik pekerjaan pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua kategori utama, yakni tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*).

1. *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan)

Tuntutan pekerjaan didefinisikan sebagai aspek fisik, sosial, atau organisasional dari suatu pekerjaan yang memerlukan usaha fisik maupun mental secara berkelanjutan, sehingga berkaitan dengan biaya fisiologis dan psikologis tertentu, seperti kelelahan (Demerouti dkk., 2001). Beberapa contoh tuntutan pekerjaan yang diidentifikasi dalam model ini antara lain beban kerja fisik, tekanan waktu, interaksi yang menuntut dengan penerima layanan, kondisi lingkungan fisik yang tidak mendukung, serta jadwal kerja yang tidak menguntungkan bagi kesehatan.

2. *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan)

Sumber daya pekerjaan didefinisikan sebagai aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasional dari pekerjaan yang berfungsi untuk membantu pencapaian tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan beserta biaya psikologis yang menyertainya, atau mendorong pertumbuhan dan perkembangan pribadi karyawan (Demerouti dkk., 2001). Sumber daya pekerjaan dapat berasal dari faktor organisasional, seperti umpan balik kinerja, penghargaan, kendali atas pekerjaan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, maupun dari faktor sosial, seperti dukungan dari atasan dan rekan kerja.

Demerouti dkk. (2001) menjelaskan bahwa perkembangan *burnout* dalam model JD-R terjadi melalui dua proses yang berbeda. Proses pertama berkaitan dengan tuntutan pekerjaan: ketika aspek-aspek pekerjaan yang menuntut berlangsung secara terus-menerus, hal ini menyebabkan beban berlebihan pada diri karyawan yang pada akhirnya mengarah pada kelelahan (*exhaustion*). Proses kedua berkaitan dengan sumber daya pekerjaan: ketika sumber daya yang tersedia terbatas, karyawan mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya, yang kemudian mendorong munculnya perilaku menarik diri dari pekerjaan. Konsekuensi jangka panjang dari penarikan diri ini adalah ketidakpedulian terhadap pekerjaan (*disengagement*). Kedua proses tersebut, menurut Demerouti dkk. (2001), turut menjelaskan mengapa tuntutan pekerjaan secara konsisten berkaitan dengan komponen kelelahan pada *burnout*, sedangkan sumber daya pekerjaan yang terbatas lebih berkaitan dengan komponen ketidakpedulian atau penarikan diri dari pekerjaan.

Selain kedua proses di atas, Demerouti dkk. (2001) turut mengemukakan bahwa secara teoretis, interaksi antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan merupakan faktor penting dalam perkembangan *burnout*. Dengan kata lain, sumber daya pekerjaan yang memadai berpotensi meredam dampak negatif dari tuntutan pekerjaan yang tinggi terhadap kondisi psikologis karyawan. Prinsip inilah yang kemudian menjadi dasar konseptual untuk menjelaskan hubungan antara *perceived organizational support*, sebagai salah satu bentuk sumber daya pekerjaan, dengan *burnout* dalam penelitian ini.

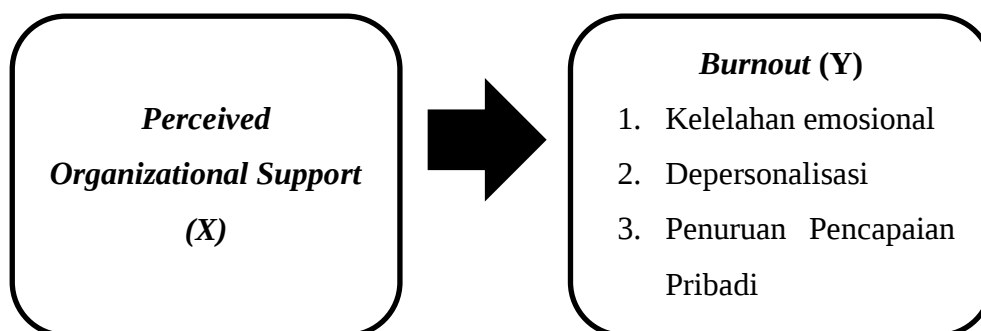
D. Hubungan antar Variabel

Studi meta analisis yang dilakukan oleh Kurtessis et al. (2017) menemukan bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki hubungan negative dengan *burnout*. Adanya hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi seorang karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami oleh mereka. Hal ini menegaskan bahwa *perceived organizational support* berperan

penting dalam menjaga kesehatan psikologis karyawan, khususnya dalam mengurangi risiko kelelahan psikis, mental, maupun emosional akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi serta berkelanjutan.

Karyawan yang secara konsisten merasakan dukungan dari pimpinan dan lingkungan kerja, maka hal tersebut akan membentuk persepsi bahwa organisasi benar-benar peduli dan mendukung mereka. *Perceived Organizational Support* berperan dalam memenuhi kebutuhan sosial-emosional karyawan, meningkatkan keyakinan bahwa bantuan akan tersedia ketika dibutuhkan, serta memperkuat keyakinan bahwa mereka mampu melakukan suatu pekerjaan. Adanya hal tersebut dapat menutunkan *burnout* kerja beserta komponennya seperti kelelahan emosional. Menurut Maslach (1982) dalam Demerouti et al. (2001) *burnout* terutama muncul karena adanya keterbatasan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Oleh karenanya, *perceived organizational support* dipandang sebagai sumber daya penting yang dapat membantu menekankan *burnout* kerja.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah dari suatu penelitian, yang mana rumusan masalah yang berbentuk pertanyaan sudah dirubah menjadi kalimat pernyataan (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan yaitu:

H1: *Perceived organizational support (X)* berpengaruh terhadap *burnout*

H0 : *Perceived organizational support (X)* tidak berpengaruh terhadap *burnout*

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023) penelitian kuantitatif diartikan pada penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, dalam arti memandang realitas sebagai sesuatu yang dapat diukur dan dapat diuji secara empiris. Proses dari penelitian kuantitatif adalah dengan menentukan teori sehingga kemudian merumuskan rumusan masalah dan hipotesis. Dari hipotesis tersebut selanjutnya akan diuji dengan melakukan pengumpulan data di lapangan. Pengumpulan data tentunya dengan menggunakan instrumen yang sudah disiapkan benar-benar dapat meneliti apa yang diteliti, kemudian hasilnya dianalisis dan dibuat kesimpulan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara dua variabel, sehingga menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan analisis regresi sederhana yang menguji suatu teori atau hipotesis dan menguji pengaruh antara dua variabel. Dalam penelitian ini pengaruh yang dibahas adalah *perceived organizational support* (X) dan *burnout* (Y).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah atribut suatu objek ataupun seseorang yang memiliki variasi antara orang yang satu dengan yang lain ataupun objek yang satu dengan yang lain. variabel ditentukan oleh peneliti karena memiliki variasi yang akan dipelajari dan ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian (Sugiyono, 2023). Variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen (X) adalah variabel yang memberikan stimulus, anteseden, dan prediktor. Variabel ini disebut variabel yang memberikan pengaruh atau menjadi sebab adanya perubahan dan menjadi sumber

munculnya variabel dependen (Y). Pada penelitian ini yang variabel independen yang digunakan adalah *perceived organizational support*.

2. Variabel dependen (Y) adalah variabel yang menjadi output, konsekuen, atau kriteria. Variabel ini sering disebut variabel yang mendapat pengaruh atau yang menjadi akibat dari adanya variabel independen. Pada penelitian ini yang variabel dependen yang digunakan adalah *burnout*.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional menurut Abdussamad (2021) merupakan cara mendefinisikan suatu konsep atau variabel penelitian berdasarkan ciri-ciri yang dapat diamati dan diukur secara nyata, sehingga konsep yang bersifat abstrak dapat dijadikan terlihat, terukur, dan dapat diuji dalam penelitian.

1. *Perceived organizational support* adalah keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang mereka berikan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. *perceived organizational support* dalam penelitian ini diukur berdasarkan persepsi tenaga kependidikan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi dalam konteks pekerjaan. Variabel *perceived organizational support* dalam penelitian ini tidak dibagi ke dalam aspek atau dimensi tertentu, melainkan diukur sebagai satu kesatuan konstruk, sesuai dengan konsep yang dikemukakan oleh Eisenberger et al. (1986) yang diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Kurniawan & Harsono (2021) yang memiliki 10 item dengan skala likert 7 poin dimana alat ukur ini merupakan alat ukur unidimensional.
2. *Burnout* didefinisikan sebagai sindrom kelelahan psikologis yang muncul akibat stres kerja kronis dan ditandai oleh kelelahan emosional, sikap menjauh dari pekerjaan, serta penurunan pencapaian atau efektivitas diri. *Burnout* dalam penelitian ini diukur berdasarkan pengalaman tenaga kependidikan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang berkelanjutan yang menggunakan alat ukur *Maslach Burnout*

Inventory yang dikembangkan oleh Maslach & Jackson (1981) yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Widhianingtanti & Luijtelaar (2022) dalam 10 item dan skala likert 7 poin yang terbagi dalam 3 aspek. Aspek-aspek *burnout* yang diukur dalam penelitian ini meliputi:

- a. Kelelahan emosional (emotional exhaustion)
- b. Depersonalisasi (depersonalization)
- c. Penurunan Pencapaian Pribadi (Personal Accomplishment)

D. Partisipan

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2023) merupakan seluruh elemen yang pada suatu penelitian akan dijadikan wilayah generalisasi. Seluruh elemen tersebut memiliki karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan guna diteliti dan dipelajari hingga kemudian ditarik kesimpulan dari hasil tersebut. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para tenaga kependidikan Universitas X yang berjumlah 393 orang.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2023) bagian dari jumlah populasi yang memiliki karakteristik tersebut. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Isaac & Michael. Perhitungan dengan metode ini dapat digunakan ketika besaran populasi dapat diketahui (Sugiyono, 2023).

Rumus Isaac & Michael dipilih karena mampu menentukan jumlah sampel minimal yang representatif berdasarkan besaran populasi yang telah diketahui secara pasti, dengan mempertimbangkan taraf kesalahan tertentu yang dapat diterima dalam penelitian. Semakin kecil taraf kesalahan yang digunakan, semakin besar pula jumlah sampel yang dibutuhkan agar hasil penelitian dapat mewakili populasi secara akurat. Dalam penelitian ini, taraf kesalahan yang digunakan adalah sebesar 5%, yang umum digunakan dalam penelitian sosial karena dianggap cukup

memberikan keseimbangan antara tingkat akurasi dan efisiensi jumlah sampel yang harus dikumpulkan. Jumlah populasi tenaga kependidikan di Universitas X sebesar 393, maka berikut adalah rumus dan jumlah sampel yang dibutuhkan dengan margin of error sebesar 5%:

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan:

s = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

λ^2 = Chi Kuadrat nilainya tergantung pada derajat kebebasan dan tingkat kesalahan. Taraf kesalahan 1% maka chi kuadrat = 6,634, taraf kesalahan 5% maka chi kuadrat = 3,841, dan taraf kesalahan 10% maka chi kuadrat = 2,706

d = derajat akurasi yang diekspresikan sebagai proporsi (0,05)

P (peluang benar) = Q (peluang salah) = Proporsi populasi = 0,5

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$s = \frac{(3,841 \cdot 393 \cdot 0,5 \cdot 0,5)}{0,05^2 (393 - 1) + 3,841 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$s = 194,42$$

Maka jika dibulatkan, sampel dalam penelitian ini berjumlah 195 tenaga kependidikan Universitas X.

E. Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Kuisioner adalah teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada

responden yang sudah ditentukan untuk dijawab (Sugiyono, 2023). Kuisisioner dipilih sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti mengetahui dengan pasti variabel apa yang nantinya akan diukur dan mengetahui apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuisisioner dipilih apabila jumlah sampel terlalu besar dan luas untuk dijangkau.

Pengumpulan data dilakukan secara *online* dan *offline* melalui penyebaran kuisisioner kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian melalui bantuan *platform google formulir* dan angket. Peneliti menggunakan *Google Form* sebagai media untuk membantu penyebaran kuisisioner. Hal ini dikarenakan *Google Form* lebih mudah menjangkau dan diakses oleh para responden yakni Tenaga Kependidikan Universitas X. Kuisisioner pada *google form* ini nantinya akan berisi dua skala, yang pertama adalah skala *perceived organizational support* dan bagian ke dua berisi skala *burnout*. Hal tersebut dirancang untuk mengukur persepsi dukungan organisasi dan *burnout* yang dialami responden secara objektif dan terstandar. Masing-masing skala dalam penelitian ini disusun berdasarkan landasan teori yang relevan ke dalam dimensi yang dapat diukur.

F. Instrument Penelitian

Penelitian ini mengadopsi instrumen penelitian *perceived organizational support* yang awalnya dikembangkan oleh Eisenberger et al. (1986). Skala ini bersifat *unidimensional* yang berjumlah 10 item, di mana awalnya Eisenberger et al. (1986) membuat 36 item dan pada tahun 2020 diperbarui menjadi 10 item. Pembaruan ini dilakukan untuk menghasilkan alat ukur yang lebih ringkas dan efisien digunakan, tanpa mengurangi kemampuannya dalam mengukur persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi serta memedulikan kesejahteraan mereka. Skala ini kemudian diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Kurniawan & Harsono (2021) agar dapat digunakan pada konteks budaya dan bahasa responden di Indonesia, termasuk pada penelitian ini yang menyoroti tenaga kependidikan di lingkungan perguruan tinggi.

Tabel 3. 1 *Blue Print Perceived Organizational Support*

No.	Item	Dimensi
1.	Institusi menghargai kontribusi saya	<i>Perceived Organizational Support</i>
2.	Institusi sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai saya	
3.	Bantuan tersedia dari institusi ketika saya memiliki masalah	
4.	Institusi benar-benar peduli dengan kesejahteraan saya	
5.	Institusi ingin memberi saya pekerjaan terbaik yang memenuhi syarat saya	
6.	Institusi peduli dengan kepuasan umum saya di tempat kerja	
7.	Institusi bangga dengan pencapaian saya di tempat kerja	
8.	Institusi akan memaafkan kesalahan yang tidak sengaja saya lakukan	
9.	Institusi bersedia mengupayakan untuk membantu saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin	
10.	Institusi peduli dengan pendapat saya	

Selanjutnya, peneliti mengadopsi instrumen penelitian Maslach *Burnout Inventory* yang dikembangkan oleh Maslach & Jackson (1981), yang memiliki tiga aspek yakni kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pencapaian pribadi yang totalnya berjumlah 22 item. Ketiga aspek tersebut disusun untuk mengukur gejala *burnout* secara menyeluruh, di mana kelelahan emosional dan depersonalisasi merupakan dimensi yang merefleksikan reaksi negatif individu terhadap pekerjaannya, sedangkan pencapaian pribadi merefleksikan penilaian individu terhadap efektivitas dan kompetensinya dalam bekerja. Instrumen ini kemudian diadaptasi ke dalam

Bahasa Indonesia oleh Widhianinganti & Luijtelaar (2022) agar item-item pengukurannya sesuai dengan konteks bahasa dan budaya kerja responden di Indonesia, termasuk pada penelitian ini yang menyorot tenaga kependidikan di lingkungan perguruan tinggi.

Tabel 3. 2 *Blue Print Maslach Burnout Inventory*

No.	Dimensi	No Item		Total	%
		F	UF		
1.	Kelelahan	1, 2, 3, 4, 5,	-	9	40,9%
	Emosional	6, 7, 8, 9			
2.	Depersonalisasi	10, 11, 12,	-	5	22,7%
		13, 14			
3.	Penurunan	15, 16, 17,	-	8	36,4%
	Pencapaian Pribadi	18, 19, 20,			
		21, 22			
Total				22	100%

G. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur apa yang hendak diukurnya (Hutahaeen & Perdini, 2023). Suatu alat ukur dapat dikatakan valid suatu instrument dikatakan valid apabila item-itemnya dinyatakan valid pada hasil pengujian validitas (Soesana et al., 2023). Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode *Confirmatory Factor Analysis* dengan menggunakan bantuan *software* Jamovi. CFA merupakan teknik analisis dalam kerangka *Structural Equation Modeling (SEM)* yang bertujuan untuk mengonfirmasi apakah indikator-indikator yang digunakan mampu merepresentasikan variabel laten yang diukur (Brown, 2015). Suatu konstruk dikatakan valid ketika nilai CFI, GFI, dan TLI di atas 0,9 dan

nilai *Root Mean Square of Error Approximation (RMSEA)* kurang dari 0,08, kemudian untuk melihat validitas dari tiap-tiap item diukur dengan melihat nilai *loading factor* harus di atas 0,30 untuk jumlah sampel di atas 150 (Hair et al., 2019).

Adapun hasil uji validitas pada kedua skala yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Uji Validitas *Perceived Organizational Support*

<i>Factor</i>	Nomor Item	<i>Factor Loading</i>	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	Item 1	1.034	Valid
	Item 2	0.699	Valid
	Item 3	0.441	Valid
	Item 4	0.439	Valid
	Item 5	0.597	Valid
	Item 6	0.342	Valid
	Item 7	0.453	Valid
	Item 8	0.251	Tidak Valid
	Item 9	0.497	Valid
	Item 10	0.388	Valid

Berdasarkan hasil *Confirmatory Factor Analysis* pada skala *Perceived Organizational Support*, diperoleh bahwa model pengukuran memiliki goodness of fit yang baik dengan nilai *Computive Fit Index (CFI)* = 1.00, *Tucker-Lewis Index (TLI)* = 1.05 yang berada di atas batas kriteria 0.90 sehingga menunjukkan good fit. Kemudian nilai *Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)* = 0.00. Kemudian untuk factor loading setiap item di atas 0.30 kecuali pada item 8. Sehingga skala *Perceived Organizational Support* yang dapat digunakan dalam penelitian ini berjumlah 9 item.

Tabel 3. 4 Uji Validitas *Burnout*

<i>Factor</i>	Nomor Item	<i>Factor Loading</i>	Keterangan
Kelelahan Emosional	Item 1	0.766	Valid
	Item 2	0.847	Valid
	Item 3	0.790	Valid
	Item 4	0.852	Valid
	Item 5	0.934	Valid
	Item 6	0.927	Valid
	Item 7	0.874	Valid
	Item 8	0.840	Valid
	Item 9	0.813	Valid
Depersonalisasi	Item 10	0.391	Valid
	Item 11	0.933	Valid
	Item 12	0.967	Valid
	Item 13	0.970	Valid
	Item 14	1.002	Valid
Penurunan Pencapaian Pribadi	Item 15	0.866	Valid
	Item 16	0.525	Valid
	Item 17	0.382	Valid
	Item 18	0.3832	Valid
	Item 19	0.386	Valid
	Item 20	0.511	Valid
	Item 21	0.182	Tidak Valid
	Item 22	0.412	Valid

Berdasarkan hasil *Confirmatory Factor Analysis* pada skala *burnout*, diperoleh bahwa model pengukuran memiliki *goodness of fit* yang baik dengan nilai CFI = 0.980, TLI = 9.72, RMSEA = 0.0516. kemudian untuk *factor loading* setiap item di atas 0.30 kecuali pada item 21. Sehingga skala *burnout* yang dapat digunakan dalam penelitian ini berjumlah 21 item.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan nilai kepercayaan suatu hasil pengukuran. Reliabilitas dari suatu konstruk harus diuji untuk mendapatkan alat ukur yang abash sehingga hasil data benar-benar relevan dengan tujuan pengukuran (Soesana et al., 2023). Uji reliabilitas ini juga digunakan untuk melihat konsistensi dari responden, sehingga semakin reliabel

maka tingkat konsistensi responden juga semakin tinggi. reliabilitas dianggap optimal jika mampu mencapai 0,80 yang artinya instrument tersebut dapat memenuhi standar yang tinggi (Azwar, 2020).

Pada penelitian ini, pengukuran reliabilitas dengan melihat Chronbach's Alpha. Apabila nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70 nilai tersebut menunjukkan bahwa item-item dalam skala memiliki konsistensi yang baik dan mampu mengukur variabel yang sama secara stabil. Dengan demikian, apabila hasil pengujian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, maka instrumen penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Tabel 3. 5 Uji Reliabilitas

Nama Skala	<i>Chronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	0.751	Reliabel
<i>Burnout</i>	0.855	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh skala yang ada dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Chronbach's Alpha* pada skala *Perceived Organizational Support* sebesar 0.751 dan pada skala *Burnout* sebesar 0.855. Nilai reliabilitas kedua skala tersebut berada di atas kriteria minimum 0.70. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh skala yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan teknik yang digunakan untuk menggambarkan dan menyajikan data secara sistematis sehingga karakteristik utama data dapat dipahami secara jelas sebelum dilakukan analisis lanjutan. Analisis ini membantu peneliti untuk melihat pola, tren,

serta distribusi data tanpa melakukan generalisasi atau pengujian hipotesis terhadap populasi secara keseluruhan. Dalam penelitian kuantitatif, analisis deskriptif kerap dilakukan dengan menghitung ukuran pemusatan seperti *mean*, *median*, dan *modus*, serta ukuran sebaran seperti rentang dan standar deviasi, yang kemudian disajikan dalam bentuk tabel, grafik, atau ringkasan naratif agar mudah diinterpretasikan. Teknik ini penting karena memberikan gambaran awal tentang data yang telah dikumpulkan, serta menjadi dasar untuk analisis statistik berikutnya, seperti uji regresi atau uji hipotesis lainnya (Priyatno, 2010)

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018), suatu model regresi linear dapat dikatakan baik apabila telah memenuhi asumsi klasik. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan sebelum analisis regresi dilaksanakan. Pengujian ini bertujuan untuk mencegah terjadinya bias atau kesalahan (*error*) dalam proses analisis data, serta menghindari kesalahan dalam spesifikasi model regresi yang digunakan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Apabila residual tidak berdistribusi normal, maka hasil uji statistik dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan tidak valid. Pengujian asumsi normalitas dapat dilakukan dengan mengamati pola sebaran data atau titik-titik pada grafik histogram residual. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti pola pada grafik histogram, maka model regresi dapat dikatakan telah memenuhi asumsi normalitas (Janie, 2012).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan bagian dari pemeriksaan asumsi dalam analisis regresi untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel

independen dan variabel dependen bersifat linear. Uji ini penting dilakukan karena analisis regresi mensyaratkan adanya hubungan linear antara variabel-variabel yang dianalisis; jika hubungan tidak linear, maka model regresi linear tidak cocok diterapkan dan hasilnya tidak akurat. Secara umum, uji linearitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi pada uji linearitas. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat α yang ditetapkan, maka hubungan antara variabel dapat dikatakan bersifat linear. Dengan demikian, uji linearitas menjadi langkah awal yang wajib dilakukan sebelum melanjutkan analisis regresi

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2016) uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji korelasi Spearman. Apabila nilai signifikansi antara variabel independen dan nilai absolut residual lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya harus dibuktikan melalui data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Uji regresi linear sederhana adalah teknik analisis statistik yang digunakan untuk melihat pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan menggunakan model linier. Uji regresi linear sederhana tidak hanya membantu mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara dua variabel, tetapi juga menjadi dasar bagi uji

signifikansi (seperti uji t untuk koefisien) dan pengukuran koefisien determinasi (R^2) untuk melihat seberapa besar variasi variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen. Uji Linear sederhana meliputi uji t, uji f, serta uji koefisien determinasi (R^2).

a. Uji T

Menurut Priyatno (2016), uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap *burnout* Tenaga Kependidikan di Universitas X.

H2: *Perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap *burnout* Tenaga Kependidikan di Universitas X.

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5%. Apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$ atau nilai t hitung $\geq t$ tabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau nilai t hitung $< t$ tabel, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

b. Uji Determinasi (R-Square)

Menurut Priyatno (2016), uji koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya persentase kontribusi variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi yang digunakan adalah *Adjusted R²*, yaitu nilai R square yang telah disesuaikan. Apabila nilai *Adjusted R²* sama dengan 0, maka variabel independen tidak memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai *Adjusted R²* mendekati 1, maka kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

semakin besar. Dengan demikian, semakin tinggi nilai *Adjusted R*², semakin besar pula pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu 8 bulan dimulai pada bulan Oktober 2025 sampai dengan bulan Juni 2026. Penelitian ini dilakukan di Universitas X, dengan melibatkan responden yang merupakan tenaga kependidikan di Universitas X meliputi staf dan *security*. Penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan, tahapan penelitian meliputi perencanaan, pengumpulan data, analisis data, dan pelaporan hasil penelitian. Pada tahap perencanaan, peneliti melakukan wawancara pra penelitian guna mencari fenomena yang ada di Universitas X. Kemudian peneliti mengolah hasil yang didapat dari wawancara pra penelitian kepada beberapa narasumber dan memutuskan penelitian yang akan dilaksanakan.

Tahap selanjutnya adalah menyusun teori dan mencari instrumen yang tepat untuk digunakan dalam mengukur penelitian ini. Peneliti menggunakan instrumen *Perceived Organizational Support* dan *Burnout*. Instrumen *Burnout* yang dibuat oleh Maslach dan sudah diadaptasi dalam Bahasa Indonesia ini masih melalui tahap penyesuaian dengan dimodifikasi oleh peneliti karena guna menyesuaikan bahasa dengan responden peneliti yang merupakan tenaga kependidikan. Kemudian peneliti melakukan expert judgement kepada 3 ahli untuk menentukan apakah instrumen yang dibuat peneliti dapat memenuhi standar dan dapat mengukur konstruk. Setelah terkumpul 3 penilaian ahli, peneliti menghitung Aiken's V untuk masing-masing item dan mempertimbangkan saran dari para ahli.

Tahap selanjutnya adalah pengumpulan data, yang dilakukan secara *online* dan *offline* melalui penyebaran kuisioner kepada responden yang

memenuhi kriteria penelitian melalui bantuan *platform google formulir* dan angket. Teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling* yakni dengan memilih siapa saja yang kebetulan ditemui di lapangan dengan tetap mempertahankan kriteria yakni tenaga kependidikan aktif di Universitas X. Jumlah tenaga kependidikan Universitas X berjumlah 393 orang. kemudian peneliti menggunakan rumus Issac & Michael untuk mengetahui jumlah sampel. Setelah melalui proses perhitungan, didapat bahwa sampel pada penelitian ini berjumlah 195 responden.

Tahap selanjutnya adalah pengolahan data yang sudah terkumpul. Sampel yang harus didapat oleh peneliti berjumlah 195 responden Universitas X dan 50 tenaga kependidikan di Universitas lainnya yang akan digunakan untuk uji coba instrumen guna melihat validitas dan reliabilitas. Peneliti sudah mencapai target minimal tersebut. Kemudian peneliti memetakan dan menguji coba instrumen dan mendapatkan hasil yakni instrumen tersebut valid namun di masing-masing alat ukurnya terdapat satu item yang gugur karena tidak mencapai nilai acuan. Selain itu, ke dua instrumen juga reliabel atau konsisten dalam mengukur. Tahap selanjutnya adalah memetakan responden menjadi beberapa kategori dan melakukan serangkaian uji untuk memenuhi tujuan dari penelitian ini.

Selama proses penelitian terdapat beberapa hambatan yang dialami oleh peneliti, salah satunya adalah kesulitan untuk mendapatkan responden sebanyak 195 tenaga kependidikan di Universitas X dan 50 responden tenaga kependidikan dari Universitas lain yang digunakan untuk uji coba instrumen. Meskipun sudah disebar melalui media online yakni google form, para tenaga kependidikan banyak yang tidak memberikan tanggapan terkait hal tersebut dan mengabaikannya. Begitupula saat menyebar secara offline juga sulit untuk dapat menemukan staf karena sebagian besar staf akan bekerja di dalam kantor bahkan sampai jam istirahat.

2. Gambaran Responden

a. Distribusi Usia

Berdasarkan hasil dari pengisian kuisioner oleh responden, dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan usia yang ditampilkan pada tabel 4.1 berikut

Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	N	Persentase
< 25 tahun	6	3%
25 – 35 tahun	31	16%
36 – 45 tahun	103	53%
46 – 55 tahun	55	28%
Total	195	100%

Berdasarkan tabel 4.1 , mayoritas tenaga kependidikan yang menjadi responden rentang usia responden adalah 36 – 45 tahun sejumlah 103 orang (53%), rentang usia kurang dari 25 tahun sejumlah 6 orang (3%), rentang usia 25 – 35 tahun sejumlah 31 orang (16%), rentang usia 46 – 55 tahun sejumlah 55 orang (28%). Dalam distribusi ini, dapat dilihat bahwa mayoritas responden berasal dari kelompok usia 36 – 45 tahun, yang menggambarkan bahwa karakteristik populasi penelitian didominasi oleh kalangan dewasa akhir.

d. Distribusi Jenis Kelamin

Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	Persentase
Perempuan	64	33%
Laki-laki	131	67%
Total	195	100%

Berdasarkan distribusi jenis kelamin, mayoritas tenaga kependidikan yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki sejumlah 131 orang (67%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sejumlah 64 orang (33%). Dengan demikian, dalam distribusi ini,

dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki.

e. Distribusi Status Kepegawaian

Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	N	Persentase
PNS	69	35.4%
PPPK	126	64.6%
Total	195	100%

Berdasarkan distribusi status kepegawaian, mayoritas tenaga kependidikan yang menjadi responden berstatus PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja) sejumlah 126 orang (64.6%). Kemudian responden berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) sejumlah 69 orang (35.4). Dengan demikian, dalam distribusi ini dapat dilihat bahwa sebagian besar responden merupakan pegawai dengan status PPPK.

f. Distribusi Posisi Kerja

Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Posisi Kerja

Posisi Kerja	N	Persentase
<i>Staff</i>	179	91.8%
<i>Security</i>	16	8.2%
Total	195	100%

Berdasarkan distribusi jenis pekerjaan, mayoritas responden merupakan staf sejumlah 179 orang (91,8%), sedangkan responden yang bekerja sebagai security sejumlah 16 orang (8,2%). Perbedaan proporsi yang cukup jauh antara kedua kelompok ini menggambarkan komposisi tenaga kependidikan di Universitas X, di mana posisi staf memang jauh lebih banyak jumlahnya dibandingkan posisi security dalam struktur ketenagakerjaan di lingkungan tersebut. Dengan demikian, temuan pada penelitian ini secara proporsional lebih banyak merepresentasikan karakteristik dan

kondisi kerja staf dibandingkan security, mengingat jumlah responden dari kelompok staf yang jauh lebih dominan.

g. Distribusi Lama Kerja

Tabel 4. 5 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja	N	Persentase
< 1 tahun	14	7%
2 – 3 tahun	11	6%
4 – 5 tahun	15	8%
6 – 7 tahun	10	5%
8 – 9 tahun	36	18%
>10 tahun	109	56%
Total	195	100 %

Berdasarkan distribusi lama kerja, mayoritas responden telah bekerja selama lebih dari 10 tahun yaitu sejumlah 109 orang (56%). Selanjutnya, responden dengan masa kerja 8 – 9 tahun sejumlah 36 orang (18%), responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sejumlah 14 orang (7%), kemudian dengan masa kerja 4 – 5 tahun berjumlah 15 orang (8%), responden dengan masa kerja 6 -7 tahun sejumlah 10 orang (5%), dan responden dengan masa kerja 2 – 3 tahun sejumlah 11 orang (6%). Dengan demikian, dari distribusi lama kerja ini sebagian respondennya memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

h. Distribusi Penghasilan

Tabel 4. 6 Distribusi Responden Berdasarkan Penghasilan

Lama Kerja	N	Persentase
< 2.000.000	3	2%
2.000.000 – 5.000.000	187	96%
6.000.000 – 10.000.000	5	3%
Total	195	100 %

Berdasarkan distribusi pendapatan per bulan, mayoritas responden memiliki pendapatan sebesar Rp 2.000.000 – Rp 5.000.000 yaitu sejumlah 187 orang (96%). Sementara itu, responden dengan pendapatan Rp. 6.000.000 – 10.000.000 sejumlah 5 orang (3%), dan

responden dengan pendapatan kurang dari Rp 2.000.000 sejumlah 3 orang (2%). Dengan demikian, sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki pendapatan pada rentang Rp 2.000.000 – Rp 5.000.000 per bulan.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi pada variabel *perceived organizational support* dan *burnout*. Nilai tersebut memberikan gambaran terkait kecenderungan umum serta tingkat variasi data dalam penelitian ini. Analisis deskriptif variabel penelitian ditampilkan pada tabel berikut ini

a. Skor Hipotetik dan empirik

Tabel 4. 7 Hasil Uji Analisis Deskripti Empirik

Variabel	Data Hipotetik			Data Empirik		
	Min	Max	Mean	Min	Max	Mean
<i>Perceived Orgaanizational Support</i>	9	63	36	23	62	41.8
<i>Burnout</i>	21	126	73.5	33	108	74.8

1) Skala *Perceived Orgaanizational Support*

Berdasarkan tabel tersebut, pada bbagian variabel *Perceived Orgaanizational Support* diketahui sbahwa skor hipotetik terdiri dari 9 item valid dengan skor terendah setiap item adalah 1 dan skor tertinggi adalah 7. Berdasarkan dari jumlah item tersebut, dapat diketahui bahwa total skor jawaban minimum adalah 9 dan total skor maksimum adalah 76, dengan rata-rata hipotetik = $(9+63)/2 = 36$. Sedangkan untuk skor empiric dapat diketahui bahwa total skor jawaban minimum adalah 23 dan total skor maksimum adalah 62, untuk rata-rata empiric pada variabel ini adalah 41.8.

2) Skala *Burnout*

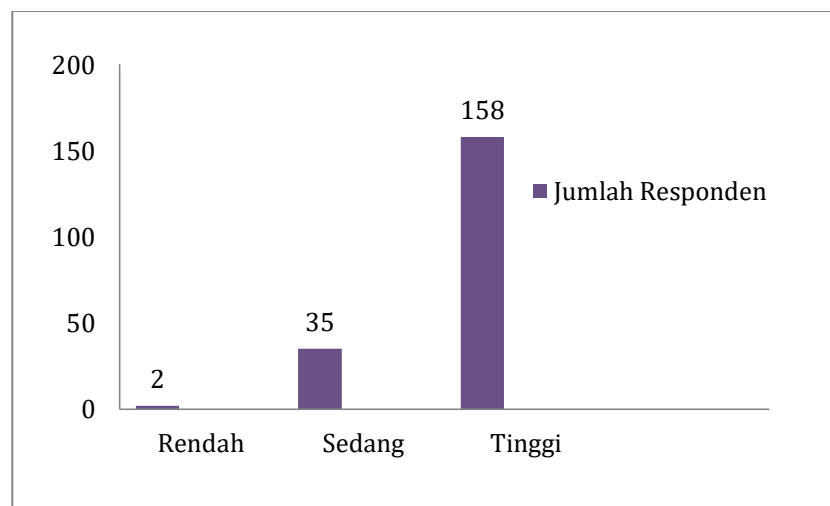
Berdasarkan tabel tersebut, pada bagian variabel *Burnout* diketahui bahwa skor hipotetik terdiri dari 21 item valid dengan skor terendah setiap item adalah 1 dan skor tertinggi adalah 6. Berdasarkan dari jumlah item tersebut, dapat diketahui bahwa total skor jawaban minimum adalah 21 dan total skor maksimum adalah 126, dengan rata-rata hipotetik = $(21+126)/2 = 73.5$. sedangkan untuk empiric dapat diketahui bahwa total skor jawaban minimum adalah 33 dan total skor maksimum adalah 108, untuk rata-rata empiric pada variabel ini adalah 70.5.

b. Deskripsi Kategorisasi Data

1) Kategorisasi *Perceived Organizational Support*

Tabel 4. 8 Kategorisasi *Perceived Organizational Support*

Kategorisasi	Norma	N	Persentase
Tinggi	36-63	158	81%
Sedang	27-35	35	17.9%
Rendah	9-26	2	1%



Gambar 4. 1 Kategorisasi *Perceived Organizational Support*

Berdasarkan total jumlah responden sebanyak 195 tenaga kependidikan di Universitas X, 158 tenaga kependidikan dengan persentase 81% berada pada kategori tinggi, dilanjutkan dengan 35

tenaga kependidikan dengan persentase 17,9% berada pada kategori sedang, dan 2 tenaga kependidikan dengan persentase 1% berada pada kategori rendah.

- a) Kategorisasi *Perceived Organizational Support* berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 9 Hasil Uji Beda *Perceived Organizational Support* Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	p	Mean
Laki-Laki	131	0.410	41.5
Perempuan	64		42.4

Berdasarkan Uji *Independent Samle T Test*, diketahui bahwa nilai p sebesar 0.410, dimana apabila nilai signifikansi < 0.05 maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Begitu pula jika dilihat dari nilai mean, bahwa rata-rata *Perceived Organizational Support* pada laki-laki sebesar 41.5 dan pada perempuan sebesar 42.5. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat *perceived organizational support* pada tenaga kependidikan laki-laki dan perempuan tidak memiliki perbedaan yang cukup banyak.

- b) Kategorisasi *Perceived Organizational Support* berdasarkan Usia

Tabel 4. 10 Hasil Uji Beda *Perceived Organizational Support* Berdasarkan Usia

Usia	Usia Pemanding	P-Tukey
25-35 tahun	36-45 tahun	0.799
	46-55 tahun	0.997
	<25 tahun	0.064
36-45 tahun	46-55 tahun	0.832
	<25 tahun	0.125
46-55 tahun	<25 tahun	0.066

Berdasarkan hasil uji lanjut pada *Post Hoc Tukey HSD* berdasarkan usia, didapatkan hasil bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara tenaga kependidikan usia

<25 tahun, 25–35 tahun, 36–45 tahun, dan 46–55 tahun. Dengan demikian, usia tidak membedakan persepsi tenaga kependidikan terhadap dukungan institusi yang diberikan oleh universitas X.

- c) Kategorisasi *Perceived Organizational Support* berdasarkan Penghasilan

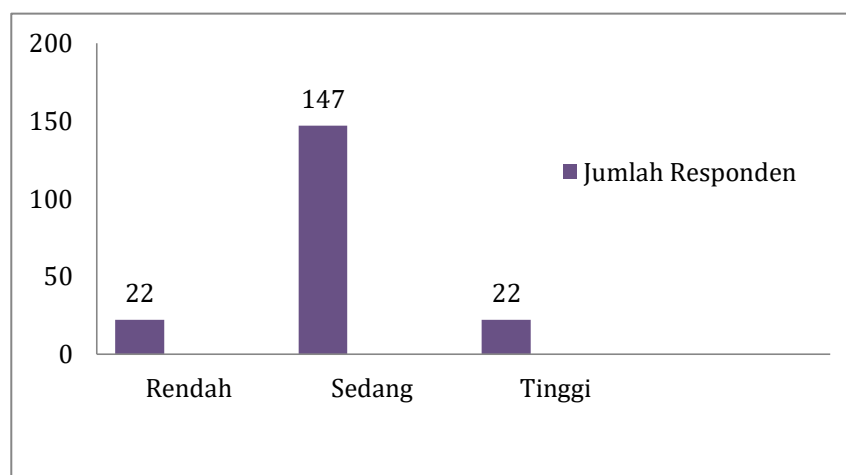
Tabel 4. 11 Hasil Uji Beda *Perceived Organizational Support* Berdasarkan Penghasilan

Penghasilan	Penghasilan Pembanding	P-Tukey
2.000.000 – 5.000.000	5.000.000 – 10.000.000	0.951
5.000.000 – 10.000.000	< 2.000.000	0.780
	< 2.000.000	0.750

Berdasarkan hasil uji lanjut pada Post Hoc Tukey HSD berdasarkan penghasilan, didapatkan hasil bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara tenaga kependidikan yang berpenghasilan 2.000.000 – 5.000.000, 5.000.000 – 10.000.000, dan < 2.000.000. Uji lanjut ini dilakukan untuk mengetahui kelompok penghasilan mana yang secara spesifik berkontribusi terhadap hasil uji beda sebelumnya, mengingat uji ANOVA hanya menunjukkan ada atau tidaknya perbedaan secara keseluruhan tanpa menunjukkan letak perbedaan antar kelompok. Hasil perbandingan antar ketiga kelompok penghasilan tersebut secara konsisten menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05, yang berarti tidak ditemukan pasangan kelompok penghasilan mana pun yang berbeda secara bermakna satu sama lain. Dengan demikian, penghasilan tidak membedakan persepsi tenaga kependidikan terhadap dukungan institusi yang diberikan oleh Universitas X.

2) Kategorisasi *burnout***Tabel 4. 12 Kategorisasi *Burnout***

Kategorisasi	Norma	N	Persentase
Tinggi	91-126	26	13.3%
Sedang	56-90	147	75.4%
Rendah	21-55	22	11.3%

**Gambar 4. 2 Kategorisasi *Burnout***

Berdasarkan total jumlah responden sebanyak 195 tenaga kependidikan di Universitas X, 26 tenaga kependidikan dengan persentase 13.3% berada pada kategori tinggi, dilanjut dengan 147 tenaga kependidikan dengan persentase 75.4% berada pada kategori sedang, dan 22 tenaga kependidikan dengan persentase 11.3% berada pada kategori rendah.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kependidikan di Universitas X berada pada kategori sedang dalam variabel yang diteliti. Dari persentase sebesar 75.4% ini mengindikasikan bahwa sebagian besar tenaga kependidikan merasakan *burnout* yang sedang. sementara itu, 13.3% tenaga kependidikan berada pada kategori tinggi, yang berarti mereka cenderung merasa *burnout* pada tingkat yang tinggi. Serta 11.3% tenaga kependidikan berada pada kategori rendah,

menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil yang merasa *burnout*.

Tabel 4. 13 Pembagian Kategorisasi *Burnout* Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Kategori	N	Persentase
Laki-laki	Tinggi	23	17,6%
	Sedang	92	70,2%
	Rendah	16	12,2%
Perempuan	Tinggi	6	9,4%
	Sedang	51	79,7%
	Rendah	7	10,9%

Berdasarkan hasil kategorisasi *burnout* berdasarkan jenis kelamin, dari 131 responden laki-laki, sebanyak 23 orang (17,6%) berada pada kategori tinggi, 92 orang (70,2%) berada pada kategori sedang, dan 16 orang (12,2%) berada pada kategori rendah. Sementara itu, dari 64 responden perempuan, sebanyak 6 orang (9,4%) berada pada kategori tinggi, 51 orang (79,7%) berada pada kategori sedang, dan 7 orang (10,9%) berada pada kategori rendah.

Data ini menunjukkan bahwa baik pada laki-laki maupun perempuan, mayoritas responden berada pada kategori *burnout* sedang, dengan proporsi yang tidak jauh berbeda antara kedua kelompok yakni 70,2% pada laki-laki dan 79,7% pada perempuan. Pola distribusi yang serupa ini sejalan dengan hasil uji beda yang menunjukkan tidak terdapat perbedaan tingkat *burnout* yang signifikan antara tenaga kependidikan laki-laki dan perempuan dengan rincian sebagai berikut ini.

a) Kategorisasi *Burnout* berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 14 Hasil Uji Beda *Burnout* Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	p	Mean
Laki-Laki	131	0.482	75.3
Perempuan	64		73.7

Berdasarkan Uji *Independent Samle T Test*, diketahui bahwa nilai p sebesar 0.482, dimana jika nilai signifikansi < 0.05 maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Begitu pula jika dilihat dari nilai mean, bahwa rata-rata *burnout* pada laki-laki sebesar 75.3 dan pada perempuan sebesar 73.7. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat *burnout* pada tenaga kependidikan laki-laki dan perempuan tidak memiliki perbedaan yang cukup banyak.

b) Kategori *Burnout* berdasarkan Usia

Tabel 4. 15 Hasil Uji Beda *Burnout* Berdasarkan Usia

Usia	Usia Pembanding	P-Tukey
25-35 tahun	36-45 tahun	0.436
	46-55 tahun	0.888
	<25 tahun	0.165
36-45 tahun	46-55 tahun	0.818
	<25 tahun	0.459
46-55 tahun	<25 tahun	0.289

Berdasarkan hasil uji lanjut pada *Post Hoc Tukey HSD* berdasarkan usia, didapatkan hasil bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara tenaga kependidikan usia <25 tahun, 25–35 tahun, 36-45 tahun, dan 46-55 tahun. Dengan demikian, usia tidak membedakan tingkat *burnout* yang dirasakan oleh tenaga kependidikan di Universitas X.

c) Kategorisasi *Burnout* berdasarkan Penghasilan

Tabel 4. 16 Hasil Uji Beda *Buronut* Berdasarkan Penghasilan

Penghasilan	Penghasilan Pembanding	P-Tukey
2.000.000 – 5.000.000	5.000.000 – 10.000.000	0.552
	< 2.000.000	0.993
5.000.000 – 10.000.000	< 2.000.000	0.744

Berdasarkan hasil uji lanjut pada *Post Hoc Tukey HSD* berdasarkan usia, didapatkan hasil bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara tenaga kependidikan yang berpenghasilan 2.000.000 – 5.000.000, 5.000.000 – 10.000.000, dan < 2.000.000. dengan demikian, penghasilan tidak membedakan tingkat *burnout* yang dirasakan oleh tenaga kependidikan di Universitas X.

c. Faktor pembentuk

1) *Perceived Organizational Support*

Berdasarkan aspek yang digunakan, faktor yang membentuk variabel ini adalah

Tabel 4. 17 Faktor Pembentuk *Perceived Organizational Support*

Dimensi	Skor Total Variabel	Persentase
<i>Perceived Organizational Support</i>	8155	100%

Berdasarkan tabel tersebut, pada variabel *Perceived Organizational Support* diperoleh skor total sebesar 8155 dengan persentase 100% yang menunjukkan variabel *Perceived Organizational Support* secara keseluruhan merepresentasikan kecenderungan dukungan dari institusi.

Berdasarkan skor total tiap item, diketahui bahwa item 1 yang berbunyi “Institusi menghargai kontribusi saya” memperoleh skor tertinggi di antara sembilan item valid lainnya, yang menunjukkan bahwa aspek pengakuan institusi terhadap kontribusi kerja menjadi kecenderungan jawaban paling dominan dalam membentuk persepsi dukungan organisasi pada tenaga kependidikan di Universitas X.

2) *Burnout*

Berdasarkan dimensi-dimensi yang digunakan, faktor yang membentuk *burnout* yakni:

- a) Kelelahan emosional $= \frac{6232}{14586} \times 100 = 42,7\%$
- b) Depersoanlisasi $= \frac{3457}{14586} \times 100 = 23,7\%$
- c) Penurunan Pencapaian $= \frac{4897}{14586} \times 100 = 33,6\%$

Tabel 4. 18 Faktor Pembentuk *Burnout*

Dimensi	Skor Total	Skor Total Variabel	Persentase
Kelelahan Emosional	6232		42,7%
Depersonalisasi	3457	14455	23,7%
Penurunan Pencapaian	4897		33,6%
		Jumlah	100%

Berdasarkan tabel di atas, kelelahan emosional merupakan dimensi yang memberikan kontribusi tertinggi pada *burnout*, dengan persentase sebesar 42,7% daripada dimensi lainnya. Adapun dimensi lain yang juga membentuk *bunout* adalah penurunan pencapaian dengan persentase sebesar 33,6% serta dimensi pembentuk terakhir adalah depersonalisasi dengan persentase sebesar 23,7%.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan metode untuk menentukan apakah data yang diperoleh berdistribusi normal sehingga dapat digunakan dalam analisis *statistic parametric* (statistic inferensial). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov Test melalui program Jamovi 2.7.30. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut.

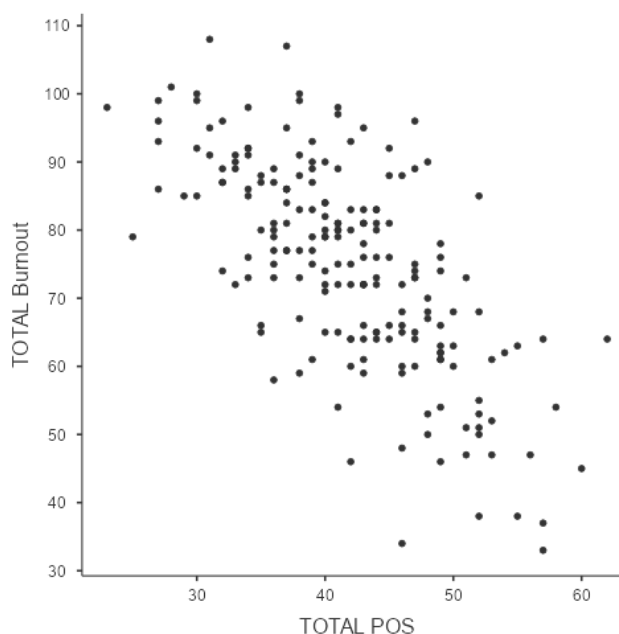
Tabel 4. 19 Uji Normalitas

<i>Normality Test</i>	Sig	Keterangan
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0.795	Normal

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai Sig. (p) sebesar 0.795. nilai ini mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal, sesuai dengan aturan pengambilan keputusan yang menyatakan bahwa Sig. (p) > 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini dianggap terdistribusi secara normal, dan kedua variabel mengikuti distribusi normal.

b. Uji linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel yang ada dalam penelitian ini bersifat linear secara signifikan. Dalam penelitian ini, uji linearitas akan dianalisis menggunakan scatterplot melalui program Jamovi 2.7.30.

**Gambar 4. 3 Hasil Uji Linearites**

Berdasarkan *scatterplot* antara *perceived organizational support* dan *burnout*, terlihat bahwa sebaran titik data membentuk kecenderungan pola garis lurus yang menurun dari kiri atas menuju ke kanan bawah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *perceived organizational support* dan *burnout* bersifat linear sehingga asumsi linearitas dalam analisis regresi terpenuhi.

c. **Uji Heteroskedastistas**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah varians dalam model regresi tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain. jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastistas dan jika berbeda maka disebut dengan heteroskedastistas. Model yang baik merupakan model yang tidak terjadi heteroskedastistas. Untuk mendeteksi model regresi yang memiliki masalah heteroskedastistas yakni dengan melakukan uji *Breusch-Pagan* Dasar pengambilan keputusan dari uji *Breusch-Pagan* yakni jika nilai signifikansi > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastistas dan bila nilai signifikansi < 0.05 maka terjadi heteroskedastistas. hasil dari uji heteroskedastistas pada program Jamovi 2.7.30 didapat hasil sebagai berikut

Tabel 4. 20 Uji Heteroskedastistas

	Statistic	p
<i>Breusch-Pagan</i>	2.94	0.087

Berdasarkan hasil uji heteroskedastistas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastistas atau data bersifat homogen karena nilai signifikansi 0.087 yang mana lebih besar dari 0.05.

3. **Uji Hipotesis**

Uji hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu dugaan atau asumsi penelitian berdasarkan pada data yang sudah terkumpul. Melalui uji ini, peneliti dapat menentukan apakah terdapat pengaruh yang diberikan oleh variabel *Perceived Organizational Support* terhadap *burnout*. Dalam penelitian ini, uji hipotesis menggunakan uji regresi linear sederhana melalui program Jamovi

2.7.30. pengambilan keputusan ini berdasarkan pada taraf signifikansi $p < 0.05$. apabila signifikansi $p < 0.05$ maka terdapat pengaruh antar variabel. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4. 21 Uji Regresi Sederhana

Variabel	R	R Square	Sig
<i>Perceived Orgaanizational Support → Burnout</i>	0.689	0.475	< 0.001

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai $\text{sig} = < 0.001$. nilai signifikansi (sig) dalam uji hipotesis ini bertujuan untuk menentukan apakah hubungan antara variabel independen dengan dependen bersifat signifikan secara statistik. Pengambilan keputusan didasarkan pada $p < 0.05$. sehingga, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *burnout*, hal ini dibuktikan dengan nilai $\text{sig} = < 0.001$; $p < 0.05$, yang berarti hipotesis diterima.

Pada analisi regresi linear sederhana, terdapat dua ukuran utama yang digunakan untuk memahami hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, yaitu koefisien korelasi atau R dan koefisien determinasi atau R^2 . nilai R ini menunjukkan seberapa kuat hubungan antara dua variabel tersebut dan kemana arah hubungan linearnya, dengan rentang nilai antara -1 hingga 1. Apabila nilai R mendekati 1, berarti hubungan antara variabel independen dan variabel dependen sangat kuat dan menuju ke arah positif. Apabila nilai R mendekati -1, maka hubungan antara variabel independen dan dependen kuat namun menuju ke arah negative. Apabila nilai R mendekati 0, maka hubungan antara variabel independen dengan dependen cenderung lemah atau bahkan tidak memiliki hubungan linear yang signifikan. Dalam penelitian ini, nilai $R = 0.700$; nilai R mendekati 1 yang berarti hubungan antara variabel kuat.

Selain melihat dari nilai koefisien korelasi atau R , juga memperhatikan dari *R Square* yang menggambarkan seberapa besar

variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. R^2 memiliki rentang nilai antara 0 hingga 1, dimana semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin besar pula proporsi variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan. Dalam penelitian ini, nilai R^2 sebesar 0.475 yang berarti 47.5% variasi dalam perilaku *burnout* dapat dijelaskan oleh tingkat *perceived organizational support* yang dialami oleh tenaga kependidikan. Sementara itu, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar *perceived organizational support*.

C. Pembahasan

1. Tingkat *Perceived Organizational Support* pada Tenaga Kependidikan di Universitas X

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa sebagian besar tenaga kependidikan Universitas X memiliki tingkat *perceived organizational support* pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 81% responden. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kependidikan memersepsikan institusi sebagai pihak yang menghargai kontribusi mereka serta peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Tingginya *perceived organizational support* mengindikasikan bahwa tenaga kependidikan merasa memperoleh perhatian, dukungan, serta perlakuan yang positif dari organisasi tempat mereka bekerja. Dukungan tersebut dapat berupa perhatian terhadap kebutuhan karyawan, pemberian bantuan ketika menghadapi kesulitan kerja, penghargaan atas kontribusi yang diberikan, maupun adanya hubungan kerja yang baik dengan lingkungan organisasi.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kependidikan di Universitas X berada pada kategori tinggi dalam variabel yang diteliti. Dari persentase sebesar 81% ini mengindikasikan bahwa sebagian besar tenaga kependidikan merasakan dukungan yang diberikan oleh instansi yang tinggi. sementara itu, 17.9% tenaga kependidikan berada pada kategori sedang, yang berarti mereka cenderung merasa cukup dukungan

dari instansi. Serta 1% tenaga kependidikan berada pada kategori rendah, menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil yang merasa kurang mendapatkan dukungan dari instansi.

Tingginya proporsi responden tenaga kependidikan pada kategori tinggi ini mengindikasikan bahwa dalam kerangka teori JD-R, Universitas X secara umum telah menyediakan *job resources* yang memadai bagi tenaga kependidikannya, baik dalam bentuk penghargaan atas kontribusi kerja, kepedulian terhadap kesejahteraan, ataupun dukungan dalam bentuk lainnya. Hal ini penting sebagai dasar interpretasi temuan pada variabel Y, sebab menurut JD-R, ketersediaan *job resources* yang tinggi seharusnya memperkuat proses motivational karyawan dan dapat menurunkan dampak negatif tuntutan pekerjaan terhadap kondisi psikologis mereka dan juga *burnout* (Demerouti et al., 2001).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Eisenberger et al. (2002) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* merupakan keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Ketika organisasi menunjukkan perhatian terhadap karyawan, maka akan terbentuk persepsi positif bahwa organisasi mendukung keberadaan mereka.

Temuan ini juga dapat dikaitkan dengan karakteristik tenaga kependidikan yang bekerja dalam sistem institusi yang relatif terstruktur. Adanya pembagian tugas yang jelas, hubungan kerja yang berlangsung secara terus-menerus, serta berbagai bentuk dukungan yang diberikan institusi memungkinkan tenaga kependidikan membangun persepsi positif terhadap institusi tempat mereka bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tenaga kependidikan Universitas X secara umum memiliki persepsi yang baik terhadap dukungan yang diberikan oleh institusi.

2. Tingkat *Burnout* pada Tenaga Kependidikan di Universitas X

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa sebagian besar tenaga kependidikan Universitas X berada pada kategori *burnout* sedang, yaitu sebanyak 75,4% responden. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kependidikan merasakan gejala *burnout* dalam tingkat yang tidak terlalu rendah, namun juga belum mencapai tingkat yang tinggi.

Burnout pada kategori sedang menunjukkan bahwa tenaga kependidikan masih mengalami kelelahan yang muncul akibat tuntutan pekerjaan, tetapi kondisi tersebut belum sampai mengganggu fungsi kerja secara ekstrem. Meskipun demikian, kondisi ini tetap perlu menjadi perhatian karena *burnout* dapat berkembang apabila tuntutan pekerjaan berlangsung secara terus-menerus tanpa adanya dukungan maupun strategi penanganan yang memadai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Leiter dan Maslach (2017) yang menjelaskan bahwa *burnout* merupakan pengalaman psikologis yang muncul sebagai akibat dari stres kerja yang berlangsung dalam jangka waktu lama. *Burnout* ditandai dengan munculnya kelelahan emosional, sikap menjauh dari pekerjaan, serta menurunnya efektivitas diri dalam bekerja.

Temuan tersebut juga dapat dijelaskan melalui kondisi kerja tenaga kependidikan yang memiliki berbagai tanggung jawab administratif dan pelayanan. Sebagaimana hasil wawancara pra-penelitian yang dilakukan peneliti, beberapa tenaga kependidikan mengungkapkan adanya tuntutan pekerjaan yang menumpuk, deadline pekerjaan, serta tugas tambahan di luar pekerjaan utama. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan apabila berlangsung secara terus-menerus.

Meskipun demikian, dominannya kategori *burnout* sedang menunjukkan bahwa tenaga kependidikan masih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Hal ini mengindikasikan bahwa

terdapat faktor-faktor lain yang membantu mereka mengelola tekanan kerja sehingga *burnout* tidak berkembang ke tingkat yang lebih tinggi.

Mayoritas *burnout* tenaga kependidikan berada pada kategori sedang, bukan tinggi ataupun rendah. Pola ini konsisten dengan prinsip dalam JD-R dimana ketika *job resources* yang dalam penelitian ini adalah *perceived organizational support* berada pada tingkat tinggi, maka dampak *job demands* terhadap *burnout* akan dikurangi sehingga tidak mendorong *burnout* dari mayoritas responden ke tingkat tinggi. namun menurunkan *burnout* ini tidak sepenuhnya menghapus atau menghilangkan *burnout* sepenuhnya hingga ke tingkat rendah, karena tuntutan pekerjaan itu sendiri tetap menjadi faktor aktif bekerja.

Hasil menunjukkan bahwa faktor pembentuk paling besar pada *burnout* ini adalah kelelahan emosional. Menurut teori JD-R, munculnya kelelahan emosional sebagai dimensi yang paling dominan ini secara teoretis dapat dipahami sebagai gejala yang paling responsif terhadap kondisi pekerjaan sehari-hari, dibandingkan dua dimensi lainnya yang menurut teori ini biasanya berkembang belakangan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun tenaga kependidikan Universitas X merasakan dukungan organisasi yang tinggi, tuntutan kerja yang mereka hadapi sehari-hari tetap menjadi *job demand* yang signifikan. Hal inilah yang kemudian menjelaskan mengapa tingkat *burnout* secara keseluruhan berada pada tingkat sedang dan bukan rendah.

3. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Burnout* pada Tenaga Kependidikan Universitas X

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana diketahui bahwa *perceived organizational support* berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout* pada tenaga kependidikan Universitas X dengan nilai $p < 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* merupakan salah satu faktor yang memengaruhi *burnout* pada tenaga kependidikan Universitas X.

Hasil analisis juga menunjukkan nilai koefisien regresi (B) sebesar -1,43. Nilai koefisien yang bernilai negatif menunjukkan arah hubungan yang negatif antara *perceived organizational support* dan *burnout*. Artinya, semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan tenaga kependidikan, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang mereka alami. Sebaliknya, semakin rendah *perceived organizational support*, maka semakin tinggi tingkat *burnout* yang berpotensi muncul.

Temuan ini sejalan dengan Organizational Support Theory yang dikembangkan Eisenberger et al. (1986), yang menjelaskan bahwa ketika karyawan merasa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, maka kebutuhan sosial-emosional karyawan akan terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan tersebut akan meningkatkan rasa aman, keterikatan terhadap organisasi, serta keyakinan bahwa bantuan akan tersedia ketika menghadapi kesulitan kerja. Kondisi tersebut membuat karyawan memiliki sumber daya psikologis yang lebih besar untuk menghadapi tuntutan pekerjaan sehingga risiko mengalami kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi menjadi lebih rendah. Oleh karena itu, peningkatan *perceived organizational support* dapat berperan sebagai faktor pelindung terhadap munculnya *burnout* pada tenaga kependidikan.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,475 menunjukkan bahwa *perceived organizational support* mampu menjelaskan 47.5% variasi *burnout* pada tenaga kependidikan Universitas X. Sementara itu, 52.5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, maupun faktor individual lainnya.

Hasil penelitian ini juga mendukung pandangan Maslach et al. 2001 yang menjelaskan bahwa *burnout* muncul akibat adanya ketidaksesuaian antara individu dan lingkungan kerjanya. Dukungan organisasi yang tinggi dapat mengurangi ketidaksesuaian tersebut melalui

pemberian penghargaan, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, serta terciptanya lingkungan kerja yang lebih suportif. Ketika tenaga kependidikan merasa organisasi peduli terhadap mereka, maka tekanan pekerjaan yang dirasakan menjadi lebih mudah untuk dikelola sehingga kecenderungan mengalami *burnout* menjadi lebih rendah.

Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Appelbaum et al., (2019); Datubara et al., (2024); Kurtessis et al., (2017) yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki hubungan negatif dengan *burnout*. Semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami. Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin memperkuat temuan-temuan sebelumnya bahwa *perceived organizational support* merupakan faktor penting dalam upaya pencegahan *burnout* di lingkungan kerja.

Meskipun demikian, tidak semua penelitian menemukan hasil yang sama. Penelitian yang dilakukan oleh Amariezky & Suratman (2026) menemukan bahwa *perceived organizational support* memiliki arah hubungan negatif terhadap *burnout*, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Perbedaan tersebut dimungkinkan karena karakteristik responden dan lingkungan kerja yang berbeda. Pada penelitian tersebut, *burnout* lebih banyak dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan dan beban kerja yang tinggi sehingga *perceived organizational support* belum menjadi faktor yang dominan dalam menjelaskan *burnout*.

Selain itu, penelitian Yusuf et al. (2023) pada anggota kepolisian menemukan adanya hubungan positif antara *perceived organizational support* dan *burnout*. Temuan tersebut berbeda dengan hasil penelitian ini. Perbedaan hasil kemungkinan disebabkan oleh karakteristik pekerjaan kepolisian yang memiliki tingkat risiko, tekanan kerja, dan tuntutan operasional yang berbeda dengan tenaga kependidikan di lingkungan perguruan tinggi. Oleh karena itu, *pengaruh perceived*

organizational support terhadap *burnout* dapat berbeda-beda tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan yang diteliti.

Temuan ini juga sejalan dengan *Job Demands-Resources* (JD-R) *Theory* yang dikemukakan oleh Demerouti dkk. (2001), yang menempatkan *perceived organizational support* sebagai salah satu bentuk sumber daya pekerjaan (*job resources*). Berdasarkan teori ini, sumber daya pekerjaan berfungsi meredam dampak negatif dari tuntutan pekerjaan terhadap kondisi psikologis karyawan, termasuk terhadap munculnya *burnout*. Dengan demikian, pengaruh negatif dan signifikan yang ditemukan antara *perceived organizational support* dan *burnout* dalam penelitian ini turut mengonfirmasi prinsip dasar JD-R *Theory*, yaitu bahwa ketersediaan sumber daya pekerjaan yang memadai dapat menekan tingkat *burnout* yang dialami tenaga kependidikan, meskipun tuntutan pekerjaan yang mereka hadapi tetap ada.

4. **Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. *Pertama*, penelitian ini menggunakan desain cross-sectional sehingga data hanya diambil pada satu waktu tertentu. Oleh karena itu, penelitian ini belum dapat menggambarkan perubahan *burnout* yang mungkin dialami tenaga kependidikan dari waktu ke waktu. *Kedua*, pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner yang diisi sendiri oleh responden. Hal tersebut memungkinkan adanya perbedaan antara jawaban yang diberikan dengan kondisi yang sebenarnya dirasakan oleh responden karena setiap individu memiliki persepsi yang berbeda dalam menjawab pernyataan yang diberikan. *Ketiga*, penelitian ini hanya berfokus pada *perceived organizational support* sebagai variabel yang mempengaruhi *burnout*. Padahal, *burnout* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti beban kerja, penghargaan, hubungan sosial di tempat kerja, maupun faktor organisasi lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum dapat menjelaskan seluruh faktor yang berperan dalam munculnya *burnout* pada tenaga kependidikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *perceived organizational support* terhadap *burnout* pada tenaga kependidikan Universitas X, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat *perceived organizational support* pada tenaga kependidikan Universitas X mayoritas berada pada kategori tinggi. Sebanyak 158 responden (81%) berada pada kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kependidikan merasakan adanya dukungan yang baik dari organisasi, baik dalam bentuk perhatian, penghargaan, maupun kepedulian terhadap kesejahteraan mereka.
2. Tingkat *burnout* pada tenaga kependidikan Universitas X mayoritas berada pada kategori sedang. Sebanyak 147 responden (75,4%) berada pada kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa tenaga kependidikan masih mengalami kelelahan akibat tuntutan pekerjaan, namun belum berada pada tingkat yang mengganggu fungsi kerja secara ekstrem. Pada variabel *burnout*, dimensi yang memberikan kontribusi paling besar adalah kelelahan emosional sebesar 43,1%, diikuti penurunan pencapaian sebesar 33%, dan depersonalisasi sebesar 23,9%.
3. *Perceived organizational support* terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout* pada tenaga kependidikan Universitas X. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan nilai signifikansi $p < 0,001$ dengan koefisien regresi (B) sebesar -1,43. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki arah pengaruh negatif terhadap *burnout*, sehingga semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan tenaga kependidikan maka

semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,475 menunjukkan bahwa *perceived organizational support* mampu menjelaskan 47.5% variasi *burnout* pada tenaga kependidikan Universitas X, sedangkan 52.5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

B. Saran

1. Bagi Universitas X

Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa pengakuan institusi terhadap kontribusi kerja menjadi bentuk dukungan yang paling dominan dirasakan oleh tenaga kependidikan, disarankan agar Universitas X mempertahankan dan mengoptimalkan sistem penghargaan serta pengakuan atas kinerja tenaga kependidikan, misalnya melalui apresiasi formal, evaluasi kinerja yang transparan, atau pengakuan non-finansial secara rutin. Selain itu, mengingat kelelahan emosional menjadi dimensi *burnout* yang paling dominan, Universitas X disarankan untuk meninjau kembali beban kerja dan distribusi tugas tenaga kependidikan, guna memastikan tuntutan pekerjaan yang dihadapi tetap berada pada taraf yang wajar dan tidak berlebihan.

2. Bagi Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan disarankan untuk memanfaatkan secara aktif dukungan dan sumber daya yang disediakan institusi (misalnya program pengembangan diri, saluran komunikasi dengan atasan, atau fasilitas kesejahteraan kerja), serta menerapkan strategi pengelolaan diri yang sehat dalam menghadapi tuntutan pekerjaan sehari-hari, seperti pengaturan waktu istirahat yang cukup dan komunikasi terbuka dengan rekan kerja atau atasan apabila beban kerja dirasa berlebihan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi *burnout* pada tenaga kependidikan, mengingat *perceived organizational support* dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan 47.5% variasi *burnout*, sedangkan 52.5% sisanya dipengaruhi

oleh variabel lain di luar penelitian. Variabel yang dapat diteliti antara lain beban kerja, stres kerja, *work-life balance*, kepuasan kerja, lingkungan kerja, maupun faktor individual lainnya. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan subjek penelitian pada perguruan tinggi lain sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai *burnout* pada tenaga kependidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode penelitian kualitatif* (P. Rapanna (ed.)). Syakir Media Press.
- Amariezky, S. Y., & Suratman, M. (2026). Pengaruh perceived organizational support dan workload terhadap burnout pada karyawan perusahaan startup PT . X. *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 7(5), 4540–4550.
- Appelbaum, N. P., Lee, N., Amendola, M., Dodson, K., & Kaplan, B. (2019). Surgical resident burnout and job satisfaction: The role of workplace climate and perceived support. *The Journal of Surgical Research*, 234(1), 20–25.
- Azwar, S. (2020). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bernardy, V., & Widjaja, Y. (2025). *Profil burnout pada staf pengajar di Universitas Tarumanagara berdasarkan pengalaman lama mengajar*. 7(2), 379–385.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2nd ed.). The Guildford Press.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice : A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.386>
- Datubara, N., Studi, P., Universitas, P., Manado, N., Lumapow, H. R., Studi, P., Luar, P., Universitas, S., Manado, N., Naharia, M., Studi, P., Universitas, P., Manado, N., & Support, P. O. (2024). Pengaruh perceived organizational support terhadap burnout pada guru Di Yayasan Don Bosco Manado. *Psikopedia*, 5(3), 235–242.
- Dawley, D., Houghton, J. D., & Bucklew, N. S. (2010). Perceived organizational support and turnover intention : The mediating effects of personal sacrifice and job fit. *The Journal of Social Psychology*, 150(3), 238–357. <https://doi.org/10.1080/00224540903365463>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.

<https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.499>

- Duarte, I., Teixeira, A., Castro, L., Marina, S., Ribeiro, C., Jácome, C., Martins, V., Ribeiro-vaz, I., Pinheiro, H. C., Silva, A. R., Ricou, M., Sousa, B., Alves, C., Oliveira, A., Silva, P., Nunes, R., & Serrão, C. (2020). Burnout among Portuguese healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *BMC Public Health*, 20(1), 1–10.
- Dwiyanto, N., & Sularso, R. A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap keinginan berpindah tempat kerja melalui kejenuhan (burnout) tenaga kependidikan kotrak kerja Universitas Jember. *Relasi : Jurnal Ekonomi*, 13(2), 347–365.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Eisenberger, R., Rhoades, L., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., & Sucharski, I. L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.3.565>
- Etzion, D. (1984). Moderating effect of social support on stress-burnout relationship. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 615–622.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hutahaean, E. S. H., & Perdini, T. A. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. PT. Pena Persada Kerta Utama Redaksi.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Schwab, R. L. (1986). Toward an Understanding of the burnout phenomenon. 71(4), 630–640.
- Janie, D. N. A. (2012). *Statistik deskriptif & regresi linier berganda dengan SPSS* (A. Ika (ed.)). Semarang University Press.
- Kurniawan, I. S., & Harsono, M. (2021). Dukungan organisasi yang dirasakan: Anteseden, Proses, dan Hasil. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*,

12(1), 67–80.

- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Lailani, F. (2005). Burnout dan pentingnya manajemen beban kerja. *UMS Journal*, 9(1), 86–96.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2017). Burnout and engagement : Contributions to a new vision. *Elseiver*, 5, 55–57. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.003>
- Malakh-Pines, A., Aronson, E., & Kafry, D. (1981). *Burnout: From tedium to personal growth*. Macmillan.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *journal of occupational behaviour*, 2(2), 99–113. <http://www.jstor.org/stable/3000281>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 397–422.
- McKinsey. (2022). *Addressing employee burnout: Are you solving the right problem?* McKinsey Health Institute. <https://www.mckinsey.com/mhi/our-insights/addressing-employee-burnout-are-you-solving-the-right-problem#/>
- Mufarrikhah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran perceived organizational support terhadap work engagement karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 6(2), 151–164. <https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>
- Priyatno, D. (2010). *Paham analisa data statistik*. MediaKom.
- Priyatno, D. (2016). *SPSS handbook analisis data, olah data & penyelesaian kasus-kasus statistik*. MediaKom.
- Rahman, U. (2007). Mengenal burnout pada guru. *Lentera pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 10(2), 216–297.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.).

Pearson.

- Sahrani, T., & Rengganis, D. R. P. (2024). Mengungkap dinamika job demands dan perceived organizational support terhadap burnout pada karyawan PT X. *Prosiding Seminar Nasional 2024 Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta*, 115–124.
- Schaufeli, W., & Enzamn, D. (1998). *The burnout companion to study and practice : A Critical Analysis*. Taylor & Francis.
- Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, Fitri, A., Kuswandy, S., Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). *Metodologi penelitian kuantitatif* (A. Karim (ed.)). Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); 1st ed.). Alfabeta.
- Widhianingtanti, L. T., & Luijtelaar, G. Van. (2022). The Maslach-Trisni Burnout Inventory : Adaptation for Indonesia. *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia)*, 11(1), 1–21.
- Yusuf, M. I., Widawati, L., & Utami, A. T. (2023). Pengaruh perceived organizational support terhadap burnout pada polisi wanita polrestabes bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 4(1), 264–270. <https://doi.org/https://doi.org/10.29313/bcsps.v4i1.10028>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian

		KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG FAKULTAS PSIKOLOGI Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id
Nomor	: 1183/FPsi.1/PP.009/5/2026	20 Mei 2026
Hal	: IZIN PENELITIAN SKRIPSI	
Kepada Yth. Kepala Bagian Organisasi, Kepegawaian Dan Hukum UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Jl. Gajayana No. 50, Dinoyo, Lowokwaru, Malang, 65144, Jawa Timur Indonesia di Tempat		
Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.		
Dengan hormat,		
Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:		
Nama / NIM	: NADYA CHERIL VALENSHIA/220401110143	
Tempat Penelitian	: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	
Judul Skripsi	: Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Burnout pada Tenaga Kependidikan di Universitas X	
Dosen Pembimbing	: 1. Dr. Novia Solichah, M.Psi., Psikolog 2. Nurul Shofiah, M.Pd.	
Tanggal Penelitian	: 20-05-2026 s.d 31-05-2026	
Model Kegiatan	: Offline	
Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.		
Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.		
		a.n. Dekan Wakil Dekan Bidang Akademik,  Mualifah
Tembusan: 1. Wakil Dekan II dan III; 2. Ketua Prodi S1; 3. Kabag TU.		

Lampiran 2. Skala Penelitian

Perceived Organizational Support

No.	Item	Pilihan Jawaban						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Institusi menghargai kontribusi saya							
2.	Institusi sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai saya							
3.	Bantuan tersedia dari institusi ketika saya memiliki masalah							
4.	Institusi benar-benar peduli dengan kesejahteraan saya							
5.	Institusi ingin memberi saya pekerjaan terbaik yang memenuhi syarat saya							
6.	Institusi peduli dengan kepuasan umum saya di tempat kerja							
7.	Institusi bangga dengan pencapaian saya di tempat kerja							
8.	Institusi akan memaafkan kesalahan yang tidak sengaja saya lakukan							
9.	Institusi bersedia mengupayakan untuk membantu saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin							
10.	Institusi peduli dengan pendapat saya							

Keterangan:

STS: Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

ATS: Agak Tidak Setuju

N : Netral

AS : Agak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Burnout

No	Item	Pilihan Jawaban					
		1	2	3	4	5	6
1.	Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan						
2.	Saya merasa stress menghadapi dan bekerja secara langsung dengan orang lain						
3.	Banyaknya pekerjaan, tidak menjamin karir saya akan berubah						
4.	Pekerjaan saya saat ini membuat saya frustrasi						
5.	Saya merasa bekerja terlampau keras dalam pekerjaan saya						
6.	Saya merasa tertekan saat bekerja menghadapi orang lain seharian penuh						
7.	Saya merasa sangat jenuh dengan pekerjaan dengan pekerjaan saya						
8.	Saya merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari di tempat kerja untuk melayani orang lain						
9.	Saya merasakan kelelahan fisik yang amat sangat di akhir kerja						
10.	Saya memperlakukan orang lain seolah-olah mereka hanya bagian dari pekerjaan saya						
11.	Orang-orang yang saya layani menyalahkan saya atas masalah-masalah yang mereka alami						
12.	Saya tidak peduli pada apa yang terjadi pada orang yang saya layani						
13.	Saya merasa menjadi lebih menjaga jarak dengan orang lain sejak bekerja						
14.	Saya khawatir pekerjaan ini membuat saya kurang peka secara emosional						
15.	Saya telah mendapatkan banyak hal yang berharga dalam pekerjaan ini						

No	Item	Pilihan Jawaban					
		1	2	3	4	5	6
16.	Saya merasa bersemangat menghadapi orang-orang yang saya layani						
17.	Saya dapat memahami perasaan dan kebutuhan orang-orang yang saya layani						
18.	Saya dapat memenuhi kebutuhan dari orang-orang yang saya layani						
19.	Saya menghadapi masalah-masalah emosional dalam pekerjaan saya dengan tenang						
20.	Melalui pekerjaan sebagai pemberi jasa, saya merasa memberikan manfaat terhadap kehidupan orang lain						
21.	Saya dengan mudah bisa menciptakan suasana yang santai/relaks dengan orang-orang yang saya layani						
22.	Saya merasa gembira setelah melakukan tugas saya untuk orang-orang						

Keterangan:

- 1: Tidak Pernah
- 2: Hampir Tidak Pernah
- 3: Jarang
- 4: Kadang-Kadang
- 5: Sering
- 6: Selalu

Lampiran 3. Form Kuisisioner

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya Nadya Cheril Valenshia mahasiswa S1 Psikologi UIN Malang yang saat ini sedang menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul "Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Burnout* pada Tenaga Kependidikan di Universitas X

Oleh karena itu saya memohon kesediaan Anda untuk meluangkan waktu selama kurang lebih 5-10 menit untuk mengisi kuisisioner penelitian saya. Kerahasiaan identitas dan juga isi dari hasil kuisisioner ini akan dijaga dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Kriteria responden:

1. Tenaga kependidikan aktif di Universitas

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Burnout* pada Tenaga Kependidikan di Universitas X

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya Nadya Cheril Valenshia mahasiswa S1 Psikologi UIN Malang yang saat ini sedang menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul "Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Burnout* pada Tenaga Kependidikan di Universitas X

Oleh karena itu saya memohon kesediaan Anda untuk meluangkan waktu selama kurang lebih 5-10 menit untuk mengisi kuisisioner penelitian saya. Kerahasiaan identitas dan juga isi dari hasil kuisisioner ini akan dijaga dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Kriteria responden:

1. Tenaga kependidikan aktif di Universitas

KUISISIONER PENELITIAN

Pengantar, saya Nadya Cheril Valenshia, mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang saat ini sedang menyelesaikan tugas akhir yang berjudul *Pengaruh Perceived Organizational Support* terhadap *Burnout* pada Tenaga Kependidikan di Universitas X. Oleh karena itu di sela-sela kesibukan Anda, saya memohon dengan hormat kesediaan Anda untuk dapat mengisi kuisisioner berikut ini. Atas kesediaan dan partisipasi Anda untuk mengisi kuisisioner yang ada, saya ucapkan banyak terima kasih. Segala informasi terkait data diri dan jawaban, hanya akan digunakan untuk kebutuhan penelitian.

Peneliti,
Nadya Cheril Valenshia

PERNYATAAN KESEDIAAN MENJADI RESPONDEN

Dengan ini saya menyatakan bersedia menjadi responden dan mengisi angket ini dengan jujur sesuai dengan kondisi dan pengalaman yang saya alami. Berikan tanda centang (✓) pada kotak.

☐ Bersedia
☐ Tidak bersedia

IDENTITAS RESPONDEN

*Silahkan mengisi dan memberikan tanda centang (✓) pada kotak sesuai dengan diri Anda

Nama (templat) Contoh "MCI"			
Usia	☐ 23 - 35 tahun	☐ 36 - 45 tahun	☐ Lainnya.....
Jenis Kelamin	☐ Laki-laki	☐ Perempuan	
Status Kepengawatan	☐ PNS	☐ Outsource/contracting	
Jabatan/Posisi Kerja	☐ PPPK	☐ Lainnya.....	
Lama Bekerja	☐ 1 - 3 tahun	☐ 4 - 5 tahun	☐ 6 - 10 tahun
Penghasilan	☐ ≤ 2.000.000	☐ 2.000.000 - 5.000.000	☐ > 5.000.000

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Pertanyaan-pertanyaan berikut berkaitan dengan perasaan dan pikiran Anda selama satu bulan terakhir. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama, kemudian beri tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan dan pengalaman Anda. **Tidak ada jawaban benar atau salah.** Jawablah secara jujur sesuai dengan apa yang Anda rasakan.

Keterangan
1 = Sangat Tidak Setuju 4 = Netral 6 = Setuju
2 = Tidak Setuju 5 = Agak Setuju 7 = Sangat Setuju

No.	Item	1	2	3	4	5	6	7
1.	Institusi sangat menghargai kontribusi saya							
2.	Institusi sangat memperhatikan tujuan dan nilai saya							
3.	Institusi bersedia dan bersedia ketika saya meminta sesuatu							
4.	Institusi bersedia mendengar pendapat dan saran saya							

5.	Institusi ingin mendengar saya pekerjaan terbaik yang saya berikan							
6.	Institusi peduli dengan kemampuan semua saya di tempat kerja							
7.	Institusi sangat peduli dengan perkembangan saya di tempat kerja							
8.	Institusi akan memajukan kesediaan yang tidak terduga saya lakukan							
9.	Institusi bersedia mengorbankan untuk membantu saya melakukan pekerjaan terbaik saya							
10.	Institusi peduli dengan pendapat saya							

Keterangan
1 = Tidak pernah 3 = Jarang 5 = Sering
2 = Hampir tidak pernah 4 = Kadang-kadang 6 = Selalu

No	Item	1	2	3	4	5	6
1.	Saya menemukan diri/saya terancam karena pekerjaan						
2.	Saya merasa stres menghadapi beban kerja yang berlebihan, dengan orang lain						
3.	Banyaknya pekerjaan, tidak menjamin karir saya akan berhasil						
4.	Pekerjaan saya saat ini membuat saya frustrasi						
5.	Saya merasa terancam karena stres dalam pekerjaan saya						
6.	Saya merasa terancam saat tidak ada orang lain menggantikan saya						
7.	Saya merasa sangat jenuh dengan pekerjaan dengan pekerjaan saya						
8.	Saya merasa kecewa karena banyak orang lain merasa frustrasi karena banyak orang lain						
9.	Saya merasa kecewa karena banyak orang lain merasa frustrasi karena banyak orang lain						
10.	Saya merasa kecewa karena banyak orang lain merasa frustrasi karena banyak orang lain						
11.	Orang-orang yang saya lihat mengalami stres atau masalah-masalah yang mereka alami						
12.	Saya merasa kecewa karena banyak orang lain merasa frustrasi karena banyak orang lain						
13.	Saya merasa kecewa karena banyak orang lain merasa frustrasi karena banyak orang lain						
14.	Saya merasa kecewa karena banyak orang lain merasa frustrasi karena banyak orang lain						
15.	Saya telah mendapatkan banyak hal yang berharga dalam pekerjaan ini						
16.	Saya merasa kecewa karena banyak orang lain merasa frustrasi karena banyak orang lain						
17.	Saya dapat memahami perasaan dan kebutuhan orang-orang yang saya layani						
18.	Saya dapat memahami kebutuhan dan orang-orang yang saya layani						
19.	Saya dapat memahami kebutuhan dan orang-orang yang saya layani						
20.	Melalui pekerjaan sebagai pembantu, saya merasa memberikan manfaat terhadap kehidupan orang lain						
21.	Saya dapat merasa puas dengan pekerjaan saya yang saya layani						
22.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya yang saya layani						

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas *Perceived Organizational Support*

Factor Loadings						
Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
Factor 1	POS1	0.145	0.0157	9.20	< .001	1.034
	POS2	0.134	0.0249	5.38	< .001	0.699
	POS3	0.120	0.0363	3.30	< .001	0.441
	POS4	0.119	0.0452	2.64	.008	0.439
	POS5	0.161	0.0429	3.75	< .001	0.597
	POS6	0.119	0.0458	2.59	.010	0.342
	POS7	0.136	0.0396	3.43	< .001	0.453
	POS8	0.154	0.0825	1.87	.061	0.251
	POS9	0.135	0.0362	3.72	< .001	0.497
	POS10	0.116	0.0410	2.84	.005	0.388

Fit Measures				
CFI	TLI	RMSEA	RMSEA 90% CI	
			Lower	Upper
1.00	1.05	0.00	0.00	0.0815

Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas *Perceived Organizational Support*

Scale Reliability Statistics	
Cronbach's α	
scale	0.751

Lampiran 6. Hasil Validitas *Burnout*

Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
KE	B1	0.9668	0.1485	6.51	< .001	0.766
	B2	1.0411	0.1411	7.38	< .001	0.847
	B3	0.8893	0.1310	6.79	< .001	0.790
	B4	0.9366	0.1241	7.55	< .001	0.852
	B5	1.1431	0.1256	9.10	< .001	0.934
	B6	1.0133	0.1173	8.64	< .001	0.927
	B7	1.0015	0.1267	7.91	< .001	0.874
	B8	0.9568	0.1309	7.31	< .001	0.840
	B9	0.9099	0.1310	6.94	< .001	0.813
DE	B10	0.4148	0.1154	3.60	< .001	0.391
	B11	1.0545	0.1197	8.81	< .001	0.933
	B12	1.3084	0.1389	9.42	< .001	0.967
	B13	1.1802	0.1256	9.40	< .001	0.970
	B14	1.1512	0.1142	10.08	< .001	1.002
PP	B15	0.2256	0.0424	5.33	< .001	0.866
	B16	0.1277	0.0318	4.01	< .001	0.525
	B17	0.1771	0.0661	2.68	.007	0.382
	B18	0.1388	0.0615	2.26	.024	0.332
	B19	0.1390	0.0547	2.54	.011	0.386
	B20	0.2109	0.0840	2.51	.012	0.511
	B21	0.0636	0.0447	1.42	.155	0.182
	B22	0.1996	0.0706	2.83	.005	0.412

Lampiran 7. Hasil Reliabilitas *Burnout*

Scale Reliability Statistics	
Cronbach's α	
scale	0.855

Lampiran 8. Hasil Analisis Deskriptif

Descriptives		
	TOTAL Burnout	TOTAL POS
N	195	195
Missing	0	0
Mean	74.8	41.8
Median	76	42
Standard deviation	15.2	7.29
Minimum	33	23
Maximum	108	62

Lampiran 9. Hasil *Independent Sample T-Test Perceived Organizational Support* berdasarkan Jenis Kelamin

Independent Samples T-Test

		Statistic	df	p	Mean difference	SE difference
TOTAL POS	Student's t	-0.825	193	.410	-0.918	1.11

Note. $H_0: \mu_{\text{Laki-laki}} = \mu_{\text{Perempuan}}$

Group Descriptives

	Group	N	Mean	Median	SD	SE
TOTAL POS	Laki-laki	131	41.5	42.0	7.23	0.632
	Perempuan	64	42.4	42.5	7.43	0.929

Lampiran 10. Hasil *Tukey Post-Hoc Perceived Organizational Support* berdasarkan Usia

Tukey Post-Hoc Test – TOTAL POS

		25 - 35 tahun	36 - 45 tahun	46 - 55 tahun	< 25 tahun
25 - 35 tahun	Mean difference	—	1.35	0.326	8.04
	p-value	—	.799	.997	.064
36 - 45 tahun	Mean difference		—	-1.021	6.69
	p-value		—	.832	.125
46 - 55 tahun	Mean difference			—	7.71
	p-value			—	.066
< 25 tahun	Mean difference				—
	p-value				—

Lampiran 11. Hasil *Tukey Post-Hoc Perceived Organizational Support* berdasarkan Penghasilan

Tukey Post-Hoc Test – TOTAL POS

		2.000.000 - 5.000.000	5.000.000 - 10.000.000	< 2.000.000
2.000.000 - 5.000.000	Mean difference	—	1.00	-2.86
	p-value	—	.951	.780
5.000.000 - 10.000.000	Mean difference		—	-3.87
	p-value		—	.750
< 2.000.000	Mean difference			—
	p-value			—

Lampiran 12. *Independent Sample T-Test Burnout* berdasarkan Jenis Kelamin

Independent Samples T-Test						
		Statistic	df	p	Mean difference	SE difference
TOTAL Burnout	Student's t	0.705	193	.482	1.63	2.32

Note. $H_0: \mu_{\text{Laki-laki}} = \mu_{\text{Perempuan}}$

Group Descriptives						
	Group	N	Mean	Median	SD	SE
TOTAL Burnout	Laki-laki	131	75.3	77.0	15.1	1.32
	Perempuan	64	73.7	74.5	15.3	1.92

Lampiran 13. Hasil *Tukey Post-Hoc Burnout* berdasarkan Usia

Tukey Post-Hoc Test – TOTAL Burnout					
		25 - 35 tahun	36 - 45 tahun	46 - 55 tahun	< 25 tahun
25 - 35 tahun	Mean difference	—	-4.65	-2.45	-13.94
	p-value	—	.436	.888	.165
36 - 45 tahun	Mean difference		—	2.20	-9.29
	p-value		—	.818	.459
46 - 55 tahun	Mean difference			—	-11.49
	p-value			—	.289
< 25 tahun	Mean difference				—
	p-value				—

Lampiran 14. Hasil *Tukey Post-Hoc Burnout* berdasarkan Penghasilan

Tukey Post-Hoc Test – TOTAL Burnout				
		2.000.000 - 5.000.000	5.000.000 - 10.000.000	< 2.000.000
2.000.000 - 5.000.000	Mean difference	—	-7.17	0.964
	p-value	—	.552	.993
5.000.000 - 10.000.000	Mean difference		—	8.133
	p-value		—	.744
< 2.000.000	Mean difference			—
	p-value			—

Lampiran 16. Hasil Uji Normalitas

Normality Tests

	Statistic	p
Shapiro-Wilk	0.993	.491
Kolmogorov-Smirnov	0.0464	.795
Anderson-Darling	0.465	.251

Lampiran 17. Hasil Uji Linear Sederhana

Model Fit Measures

Model	R	R ²	Overall Model Test			
			F	df1	df2	p
1	0.689	0.475	174	1	193	< .001

Lampiran 18. Expert Judgement

a. Expert Judgement 1

PERMOHONAN DAN PERNYATAAN EXPERT JUDGMENT

Yth Ibu Rahmatika Sari Amalia, M.Psi., Psikolog
di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan untuk menyelesaikan tugas akhir dengan judul "Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Burnout pada Tenaga Kependidikan di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang" dengan alat ukur skala Burnout yang diadaptasi dari Maslach Burnout Inventory (MBI), maka dengan ini peneliti mohon Ibu untuk berkenan memberikan masukan pada alat ukur sebagai Expert Judgment. Masukan dari Ibu sangat membantu tingkat kepercayaan hasil penelitian yang akan peneliti lakukan. Demikian permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatian dan bantuan yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Malang, 7 Mei 2026
Peneliti,

Nadya Cheril Valensia
220401110143

SURAT PERNYATAAN KESEDIAN MENJADI EXPERT JUDGMENT

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rahmatika Sari Amalia, M.Psi., Psikolog
Pekerjaan : Dosen
NIP/NIDN : 199105222020122001

Menyatakan (bersedia/tidak bersedia)* menjadi Expert Judgment untuk skala Burnout yang diadaptasi dari Maslach Burnout Inventory (MBI) dan akan digunakan dalam menyelesaikan tugas akhir dengan judul "Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Burnout pada Tenaga Kependidikan di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang" yang disusun oleh:

Nama : Nadya Cheril Valensia
NIM : 220401110143

Rekomendasi secara keseluruhan terhadap alat ukur :

- Susunan format pertanyaan & susunan SPK agar lebih mudah dipahami.

- Hal-hal yang akan diteliti akan lebih baik jika ada beberapa hal yang harus diperhatikan.

- Untuk item yg mengandung kata negatif, namun secukupnya bisa dimasukkan ke dalam skala.

→ kata pembuka yang bisa digunakan bisa lebih banyak lagi.

terima kasih, jika diberikan

220401110143

Cukup.

Malang, 7 Mei 2026
Expert Judgment

Rahmatika Sari Amalia, M.Psi., Psikolog
199105222020122001

*coret yang tidak sesuai

No.	Aspek	Item Bahasa Indonesia (Adaptasi)	Modifikasi	Nilai				Saran
				1	2	3	4	
1.	Kelelahan Emosional	Saya merasakan emosi saya terkuras karena	Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan			✓		2 atau 3 m
2.		Menghadapi dan bekerja secara langsung dengan orang menyebarkan saya stres	Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan					
3.		Saya merasa seakan akan hidup dan karir saya tidak akan berubah	Saya merasa seakan akan hidup dan karir saya tidak akan berubah	✓				Berkas kerja, tidak mungkin karir saya akan berubah
4.		Pekerjaan sebagai pemberi jasa membuat saya merasa frustrasi	Pekerjaan sebagai pemberi jasa membuat saya merasa frustrasi			✓		
5.		Saya merasa bekerja terlampau keras dalam pekerjaan saya	Saya merasa bekerja terlampau keras dalam pekerjaan saya			✓		
6.		Menghadapi orang/klien dan bekerja untuk mereka sebulan penuh membuat saya "terlewat"	Menghadapi orang lain dan bekerja untuk mereka sebulan penuh membuat saya "terlewat"			✓		Saya merasa terlewat. Saat bekerja menghadapi orang lain saya merasa "terlewat".
7.		Saya merasa jenuh dan "burnout" karena pekerjaan saya	Saya merasa jenuh dan "burnout" karena pekerjaan saya			✓		
8.		Saya merasa lelu karena bangun pagi karena harus menjalani hari di tempat	Saya merasa lelu karena bangun pagi karena harus menjalani hari di tempat			✓		Mendampingi ini masalahnya malayun atau begini?

		kerja untuk menghadapi klien	kerja untuk menghadapi orang lain					
9.		Saya merasakan kelelahan fisik yang amat sangat di akhir hari kerja	Saya merasakan kelelahan fisik yang amat sangat di akhir hari kerja			✓		
10.	Depersonalisasi	Saya merasa bahwa saya memperlakukan beberapa klien seolah mereka objek impersonal	Saya merasa bahwa saya memperlakukan beberapa orang seolah-olah mereka hanya bagian dari pekerjaan saya			✓		Saya memperlakukan orang lain seolah mereka hanya bagian dari pekerjaan saya.
11.		Saya merasa para pengguna memperlakukan saya atas masalah-masalah yang mereka alami	Saya merasa orang-orang yang saya layani memperlakukan saya atas masalah-masalah yang mereka alami			✓		
12.		Saya benar-benar tidak peduli pada apa yang terjadi terhadap klien saya	Saya benar-benar tidak peduli pada apa yang terjadi terhadap orang-orang yang saya layani			✓		Saya bisa peduli pada apa yang terjadi pada orang-orang yang saya layani.
13.		Saya menjadi semakin "kaku" terhadap orang lain sejak saya bekerja sebagai pemberi jasa	Saya menjadi semakin "kaku" terhadap orang lain sejak saya bekerja sebagai pemberi jasa			✓		
14.		Saya khawatir pekerjaan ini membuat saya "dingin" secara emosional	Saya khawatir pekerjaan ini membuat saya kurang peka secara emosional			✓		Saya khawatir pekerjaan ini membuat saya kurang peka secara emosional.
15.	Pencapaian Pribadi	Saya telah mendapatkan dan mengalami banyak hal	Saya telah mendapatkan dan mengalami banyak hal			✓		

Lo dapat menjelaskan per perasaan dan kompetensi, pengalaman, per aktivitas, dan keterampilan. Arah & bisa mengidentifikasi ini.

		yang berharga dalam pekerjaan ini	hal yang berharga dalam pekerjaan ini					
16.		Saya merasa sangat bersemangat dalam melakukan pekerjaan saya dan dalam menghadapi para klien saya	Saya merasa sangat bersemangat dalam melakukan pekerjaan saya dan dalam menghadapi orang-orang yang saya layani			✓		Hidup kembali kembali → bisa jadi 2 atau 3 m.
17.		Saya dengan mudah dapat memahami bagaimana perasaan klien tentang hal-hal yang mereka peroleh dari layanan yang saya berikan	Saya dengan mudah dapat memahami bagaimana perasaan orang-orang yang saya layani tentang hal-hal yang mereka peroleh dari layanan yang saya berikan			✓		
18.		Saya bisa menjawab dan melayani klien saya dengan efektif	Saya bisa menjawab dan melayani orang-orang yang saya layani sesuai dengan kebutuhan mereka			✓		Saya dapat memahami kebutuhan orang-orang yang saya layani.
19.		Saya menghadapi masalah-masalah emosional dalam pekerjaan saya dengan tenang dan "kepala dingin"	Saya menghadapi masalah-masalah emosional dalam pekerjaan saya dengan tenang dan "kepala dingin"			✓		
20.		Saya merasa memberikan pengaruh positif terhadap	Saya merasa memberikan pengaruh positif terhadap			✓		Pengaruh positif?

		kehidupan orang lain melalui pekerjaan saya sebagai pemberi jasa	kehidupan orang lain melalui pekerjaan saya sebagai pemberi jasa					
21.		Saya dengan mudah bisa menciptakan suasana yang santai/relaks dengan para klien	Saya dengan mudah bisa menciptakan suasana yang santai/relaks dengan orang-orang yang saya layani			✓		
22.		Saya merasa gembira setelah melakukan tugas saya untuk para klien secara langsung	Saya merasa gembira setelah melakukan tugas saya untuk orang-orang yang saya layani secara langsung			✓		

b. Expert Judgement 2

PERMOHONAN DAN PERNYATAAN EXPERT JUDGMENT

Yth Bapak Asnan Suseno, S.Pd.
di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan untuk menyelesaikan tugas akhir dengan judul "Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Burnout pada Tenaga Kependidikan di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang" dengan alat ukur skala Burnout yang diadaptasi dari Maslach Burnout Inventory (MBI), maka dengan ini peneliti mohon bimbingan untuk berkenan memberikan masukan pada alat ukur sebagai Expert Judgment. Masukan dari bapak sangat membantu tingkat kepercayaan hasil penelitian yang akan peneliti lakukan. Demikian permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatian dan bantuan yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Malang, 4 Mei 2026

Peneliti,

Nadya Cheril Valensia
220401110143

SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN MENJADI EXPERT JUDGMENT

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Asnan Suseno, S.Pd.
Pekerjaan : Laboran

NIP/NIDN : 198606152025211090

Menyatakan (bersedia/tidak bersedia) menjadi Expert Judgment untuk skala Burnout yang diadaptasi dari Maslach Burnout Inventory (MBI) dan akan digunakan dalam menyelesaikan tugas akhir dengan judul "Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Burnout pada Tenaga Kependidikan di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang" yang disusun oleh :

Nama : Nadya Cheril Valensia

NIM : 220401110143

Rekomendasi secara keseluruhan terhadap alat ukur :

Sudah sesuai dengan item yang terdapat
item double barrel, sehingga dapat mempengaruhi
validasi item.

Malang, 4 Mei 2026

Expert Judgment

Asnan Suseno, S.Pd.
198606152025211090

*coret yang tidak sesuai

No.	Aspek	Item Bahasa Indonesia (Adaptasi)	Modifikasi	Nilai				Saran
				1	2	3	4	
1.	Kelelahan Emosional	Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan	Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan			✓		
2.		Menghadapi dan bekerja secara langsung dengan orang menyebabkan saya stres	Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan		✓			ini keletihan, ada dengan orang → sama saja dengan orang lain, pekerjaan?
3.		Saya merasa sesak akan hidup dan karir saya tidak akan berubah	Saya merasa sesak akan hidup dan karir saya tidak akan berubah			✓		
4.		Pekerjaan sebagai pemberi jasa membuat saya merasa frustrasi	Pekerjaan sebagai pemberi jasa membuat saya merasa frustrasi	✓				Ekstensi di bagian lain, mungkin juga orang lain?
5.		Saya merasa bekerja selangkah lebih dalam pekerjaan saya	Saya merasa bekerja selangkah lebih dalam pekerjaan saya		✓			
6.		Menghadapi orang/Aliran dan bekerja untuk mereka sehingga penuh membuat saya "tertekan"	Menghadapi orang lain dan bekerja untuk mereka sehingga penuh membuat saya "tertekan"			✓		
7.		Saya merasa jenuh dan "burnout" karena pekerjaan saya	Saya merasa jenuh dan "burnout" karena pekerjaan saya	✓				Jangan pake "7" istilah "Double Burnout" itu
8.		Saya merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari di tempat	Saya merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari di tempat		✓			

		kerja untuk menghadapi klien	kerja untuk menghadapi orang lain					
9.		Saya merasakan kelelahan fisik yang amat sangat di akhir hari kerja	Saya merasakan kelelahan fisik yang amat sangat di akhir hari kerja			✓		
10.	Depersonalisasi	Saya merasa bahwa saya memperlakukan beberapa klien seolah mereka objek impersonal	Saya merasa bahwa saya memperlakukan beberapa orang seolah-olah mereka hanya bagian dari pekerjaan saya			✓		
11.		Saya merasa pura-pura menyalahkan saya atas masalah-masalah yang mereka alami	Saya merasa orang-orang yang saya layani menyalahkan saya atas masalah-masalah yang mereka alami			✓		
12.		Saya benar-benar tidak peduli pada apa yang terjadi terhadap klien saya	Saya benar-benar tidak peduli pada apa yang terjadi terhadap orang-orang yang saya layani			✓		
13.		Saya menjadi semakin "kaku" terhadap orang lain sejak saya bekerja sebagai pemberi jasa	Saya menjadi semakin "kaku" terhadap orang lain sejak saya bekerja sebagai pemberi jasa			✓		
14.		Saya khawatir pekerjaan ini membuat saya "tingin" secara emosional	Saya khawatir pekerjaan ini membuat saya kurang peka secara emosional			✓		
15.	Pencapaian Pribadi	Saya telah mendapatkan dan mengalami banyak hal	Saya telah mendapatkan dan mengalami banyak hal					

		yang berharga dalam pekerjaan ini	hal yang berharga dalam pekerjaan ini		✓	
16.		Saya merasa sangat bersemangat dalam melakukan pekerjaan saya dan dalam menghadapi para klien saya	Saya merasa sangat bersemangat dalam melakukan pekerjaan saya dan dalam menghadapi orang-orang yang saya layani		✓	
17.		Saya dengan mudah dapat memahami bagaimana perasaan klien tentang hal-hal yang mereka peroli dan mereka peroli dari layanan yang saya berikan	Saya dengan mudah dapat memahami bagaimana perasaan orang-orang yang saya layani tentang hal-hal yang mereka peroli dan mereka peroli dari layanan yang saya berikan		✓	
18.		Saya bisa menjawab dan melayani klien saya dengan efektif	Saya bisa menjawab dan melayani orang-orang yang saya layani sesuai dengan kebutuhan mereka		✓	
19.		Saya menghadapi masalah emosional dalam pekerjaan saya dengan tenang dan "kepala dingin"	Saya menghadapi masalah-masalah emosional dalam pekerjaan saya dengan tenang dan "kepala dingin"	✓		double barreled jawa salah 1-20
20.		Saya merasa memberikan pengaruh positif terhadap	Saya merasa memberikan pengaruh positif terhadap			

		kehidupan orang lain melalui pekerjaan saya sebagai pemberi jasa	kehidupan orang lain melalui pekerjaan saya sebagai pemberi jasa		✓	di bidang jasa lebih enak
21.		Saya dengan mudah bisa menciptakan suasana yang santai/relaks dengan para klien	Saya dengan mudah bisa menciptakan suasana yang santai/relaks dengan orang-orang yang saya layani	✓	✓	
22.		Saya merasa gembira setelah melakukan tugas saya untuk para klien secara langsung	Saya merasa gembira setelah melakukan tugas saya untuk orang-orang yang saya layani secara langsung	✓		lebih enak sekarang

c. Expert Judgement 3

Re: Phomonal Expert Judgment Kotak Masuk x



Muh. Anwar Fu'ady -anwar_fuady@psi.uin-malang.ac.id-
kepada saya v

8 Mei 2026, 20:16 ☆ 🗨️ ↩️ ⋮

Mbak, berikut ini masukan dari saya

Best regards

Muh. Anwar Fu'ady
Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Jl. Gajayana 50 Dinoyo Malang
+628157615534

Pada Sel, 5 Mei 2026 pukul 11:35 Nadya Cheril <valenshia25@gmail.com> menulis:
Assalamualaikum Bapak Muh. Anwar Fu'ady, MA, selamat siang dan mohon maaf mengganggu waktunya.

Saya Nadya Cheril Valenshia NIM 220401110143 mahasiswi Psikologi UIN Malang. Mohon izin mengirimkan dokumen instrumen saya beserta surat permohonan saya Pak.

Terima kasih dan mohon maaf sebelumnya, Pak. Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

↩️ Balas

➡️ Teruskan



No.	Aspek	Item Bahasa Indonesia (Adapt)	Modifikasi	Nilai				Saran
				1	2	3	4	
1.	Kelelahan Emosional	Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan	Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan				✓	
2.		Menghadapi dan bekerja secara langsung dengan orang menyebabkan saya stres	Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan	✓				Pernyataan sama persis dengan item 1. Perlu direvisi total
3.		Saya merasa seakan akan hidup dan karir saya tidak akan berubah	Saya merasa seakan akan hidup dan karir saya tidak akan berubah		✓			Tidak spesifik burnout, lebih ke hopelessness (overlap depress) Saya merasa pekerjaan saya berjalan monoton dan melelahkan secara emosional
4.		Pekerjaan sebagai pemberi jasa membuat saya merasa frustrasi	Pekerjaan sebagai pemberi jasa membuat saya merasa frustrasi				✓	
5.		Saya merasa bekerja terlampau keras dalam pekerjaan saya	Saya merasa bekerja terlampau keras dalam pekerjaan saya				✓	
		Menghadapi orang klien dan berbicara untuk mereka	Menghadapi orang lain dan berbicara untuk mereka				✓	

Lampiran 20. Aiken's V Expert Judgement

No. Item	Item Asli (Adopsi)	Item Modifikasi	Penilai			S1	S2	S3	S4	rata-rata	V	Ket	Saran Ahli	Item Final
			Ahli I	Ahli II	Ahli III									
Item 1	Saya merasakan emosi saya tercuras karena pekerjaan	Saya merasakan emosi saya tercuras karena pekerjaan	3	4	3	2	3	2	7	9	0,778	VALID	Tidak ada saran	Saya merasakan emosi saya tercuras karena pekerjaan
Item 2	Menghadapi dan bekerja secara langsung dengan orang menyebabkan saya stres	Saya merasakan emosi saya tercuras karena pekerjaan	3	1	1	2	0	0	2	9	0,222	TIDAK VALID	Tidak ada saran	Saya merasa stres menghadapi dan bekerja secara langsung dengan orang lain
Item 3	Saya merasa seakan akan hidup dan karir saya tidak akan berubah	Saya merasa seakan akan hidup dan karir saya tidak akan berubah	3	2	2	2	1	1	4	9	0,444	VALID	1. Banyaknya pekerjaan, tidak menjamin karir saya akan berubah 2. Saya merasa pekerjaan saya berjalan monoton dan melelahkan secara	Banyaknya pekerjaan, tidak menjamin karir saya akan berubah
Item 4	Pekerjaan sebagai pemberi jasa membuat saya merasa frustrasi	Pekerjaan sebagai pemberi jasa membuat saya merasa frustrasi	2	4	3	1	3	2	6	9	0,667	VALID	1. Pekerjaan saya saat ini membuat saya frustrasi 2. Bekerja di sektor jasa membuat saya merasa frustrasi	Pekerjaan saya saat ini membuat saya frustrasi
Item 5	Saya merasa bekerja terlampau keras dalam pekerjaan saya	Saya merasa bekerja terlampau keras dalam pekerjaan saya	3	4	3	2	3	2	7	9	0,778	VALID	Tidak ada saran	Saya merasa bekerja terlampau keras dalam pekerjaan saya
Item 6	Menghadapi orang klien dan bekerja untuk mereka sehari-hari penuh membuat saya "tertekan"	Menghadapi orang lain dan bekerja untuk mereka sehari-hari penuh membuat saya "tertekan"	3	4	3	2	3	2	7	9	0,778	VALID	Saya merasa tertekan saat bekerja menghadapi orang lain sehari-hari penuh	Saya merasa tertekan saat bekerja menghadapi orang lain sehari-hari penuh
Item 7	Saya merasa jenuh dan "burnout" karena pekerjaan saya	Saya merasa jenuh dan "burnout" karena pekerjaan saya	2	2	3	1	1	2	4	9	0,444	VALID	Saya merasa sangat jenuh dengan pekerjaan saya	Saya merasa sangat jenuh dengan pekerjaan saya
Item 8	Saya merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari di tempat kerja untuk menghadapi klien	Saya merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari di tempat kerja untuk menghadapi orang lain	3	4	3	2	3	2	7	9	0,778	VALID	Tidak ada saran	Saya merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari di tempat kerja untuk melayani orang lain
Item 9	Saya merasakan kelelahan fisik yang amat sangat di akhir hari kerja	Saya merasakan kelelahan fisik yang amat sangat di akhir hari kerja	3	4	3	2	3	2	7	9	0,778	VALID	Tidak ada saran	Saya merasakan kelelahan fisik yang amat sangat di akhir kerja
Item 10	Saya merasa bahwa saya memperlakukan beberapa klien seolah mereka objek impersonal	Saya merasa bahwa saya memperlakukan beberapa orang seolah-olah mereka hanya bagian dari pekerjaan saya	3	4	3	2	3	2	7	9	0,778	VALID	Saya memperlakukan orang lain seolah-olah mereka hanya bagian dari pekerjaan saya	Saya memperlakukan orang lain seolah-olah mereka hanya bagian dari pekerjaan saya

Penilai	Item																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Pak Acsan Suseno, S.Psi	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
Pak Muh. Anwar Fu'ady, MA	4	1	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4
Ibu Rahmatika Sari Amalia, M.Psi., Psikolog	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2

Lampira 21. Dokumentasi Penyebaran Angket



Lampira 21. Cek Plagiasi

ORIGINALITY REPORT		
20%		
SIMILARITY INDEX		
PRIMARY SOURCES		
1	konsultasiskripsi.com Internet	214 words — 4%
2	jurnal.kopusindo.com Internet	94 words — 2%
3	repository.untag-sby.ac.id Internet	94 words — 2%
4	etheses.uin-malang.ac.id Internet	92 words — 2%
5	repository.radenintan.ac.id Internet	73 words — 1%
6	docplayer.info Internet	62 words — 1%
7	www.kajianpustaka.com Internet	50 words — 1%
8	Mohd. Afuza Abthal Fajri, Rindang Ayu. "Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Job Satisfaction pada Tenaga Kependidikan Kontrak di Universitas Negeri Padang", AI-DYAS, 2025 Crossref	48 words — 1%
9	repository.uin-suska.ac.id Internet	47 words — 1%
10	repo-dosen.ulm.ac.id Internet	39 words — 1%
11	ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id Internet	36 words — 1%
text-id.123dok.com		
12	Internet	35 words — 1%
13	eprints.upj.ac.id Internet	31 words — 1%
14	repository.uinsaizu.ac.id Internet	31 words — 1%
15	repositori.usu.ac.id Internet	26 words — 1%
16	eprints.walisongo.ac.id Internet	25 words — 1%