

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN *BURNOUT SYNDROME*
PADA KARYAWAN DI SEKOLAH SWASTA SAMARINDA**

SKRIPSI



**DIAJUKAN OLEH :
SUCI NUR UTAMI
1911102413068**

**PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
TAHUN 2023**

**Hubungan Lingkungan Kerja dengan *Burnout Syndrome* pada
Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda**

SKRIPSI

Diajukan sebagai persyaratan untuk
Memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat



**DIAJUKAN OLEH :
SUCI NUR UTAMI
1911102413068**

**PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang Bertanda Tangan dibawah ini:

Nama : Suci Nur Utami
Nim : 1911102413068
Program Studi/Peminatan : S1 Kesehatan Masyarakat/AKK
Judul Skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan
Burnout Syndrome Pada Karyawan Di
Sekolah Swasta Samarinda

Menyatakan bahwa penelitian yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan saya atau pikiran saya sendiri.

Samarinda, 15 Juni 2023



Suci Nur Utami
Nim. 1911102413068

LEMBAR PERSETUJUAN

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN *BURNOUT SYNDROME*
PADA KARYAWAN DI SEKOLAH SWASTA SAMARINDA**

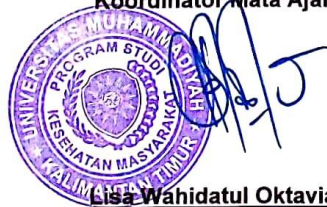
SKRIPSI

DISUSUN OLEH :

**SUCI NUR UTAMI
1911102413068**

**Disetujui untuk diujikan
Pada tanggal, 21 Juni 2023**

**Mengetahui,
Koordinator Mata Ajar Skripsi,**



**Lisa Wahidatul Oktaviani, Ph.D
NIDN. 1108108701**

Pembimbing,

**Nida Amalia, M.PH
NIDN. 1101119301**

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN BURNOUT SYNDROME
PADA KARYAWAN DI SEKOLAH SWASTA SAMARINDA**

SKRIPSI

DISUSUN OLEH :

SUCI NUR UTAMI

1911102413068

Diseminarkan dan Diujikan

Pada tanggal, 21 Juni 2023

Penguji I



Ferry Fadzlul Rahman, Ph. D
NIDN. 1116029001

Penguji II



Nida Amalia, M.PH
NIDN. 1101119301

Menyetujui,

Ketua

Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat



Nida Amalia, M.PH
NIDN. 1101119301

Hubungan Lingkungan Kerja dengan *Burnout Syndrome* pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

Suci Nur Utami¹, Nida Amalia²

¹Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

Email: sucinurutami@gmail.com dan nidaamalia@umkt.ac.id

INTISARI

Tujuan Studi: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan burnout syndrome pada karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

Metodologi Penelitian: Penelitian ini menggunakan penelitian korelasi dengan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Sekolah Swasta Samarinda yang berjumlah 73 orang dengan sampel sebesar 42 responden yang diambil dengan menggunakan teknik stratified random sampling. Variabel independent dalam penelitian ini ialah lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen yaitu burnout syndrome. Uji pada penelitian ini menggunakan uji spearman rank dengan koefisien korelasi sebesar $\alpha = 0,05$.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan burnout syndrome ($p = 0,038 < 0,05$) pada karyawan di Sekolah Swasta Samarinda.

Saran: Diharapkan penelitian ini memberikan kesadaran bagi karyawan Sekolah Swasta Samarinda untuk mempertahankan lingkungan kerja yang sudah tergolong tinggi dan pentingnya pengetahuan mengenai burnout syndrome untuk mengurangi kondisi terjadinya burnout.

Kata kunci: *Lingkungan kerja, Burnout syndrome, Karyawan*

The Relationship Between Work Environment and Burnout Syndrome on the Employees at Samarinda's Private School

Suci Nur Utami¹, Nida Amalia²

¹Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

Email: sucinurutami@gmail.com dan nidaamalia@umkt.ac.id

ABSTRACT

Purpose of study: This study aims to determine the relationship between work environment and burnout syndrome among employees in Samarinda Private Schools.

Methodology: This study uses correlation research with a cross sectional approach. The population in this study were employees in Samarinda Private Schools totaling 73 people with a sample of 42 respondents taken using stratified random sampling technique. The independent variable in this study is the work environment, while the dependent variable is burnout syndrome. The test in this study used the spearman rank test with a correlation coefficient of $\alpha = 0.05$.

Results: The results showed a relationship between work environment and burnout syndrome ($p = 0.038 < 0.05$) in employees at Samarinda Private Schools.

Conclusion : It is hoped that this research will provide awareness for Samarinda Private School employees to maintain a work environment that is already classified as high and the importance of knowledge about burnout syndrome to reduce burnout conditions.

Keywords: Work environment, Burnout Syndrome, Employee

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan *Burnout Syndrome* Pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda”.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu melalui dukungan dan bimbingannya antara lain :

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Setiaji selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Bapak Ghozali, M.H., M.Kes., Ph.D selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Ibunda Sri Sunarti, SKM., M.PH Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Ibu Nida Amalia, M.PH selaku Ketua Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dan Dosen Pembimbing Kolaborasi Dosen Mahasiswa yang telah membimbing dan memberikan ilmu, masukan, serta dukungan kepada penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Ibu Lisa Wahidatul Oktaviani Ph.D selaku Koordinator Mata Ajar Skripsi Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
6. Seluruh Staf Dosen dan Staf Akademik Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur atas

segala ilmu serta bimbingan dari awal perkuliahan hingga penulis menyelesaikan skripsi ini.

7. Orangtua saya, Supriadi dan Janubah serta semua keluarga saya yang menjadi sumber semangat, tak henti memberikan kasih sayang dan dukungan hingga penulis menyelesaikan skripsi ini, sahabat-sahabat penulis, Aji Elsada Nor Rahmadaniah Saputri, Erina Andini, Kurnia Reski Yus Saputri, dan Nabila Aulia Savit yang selalu menjadi support system penulis, dan teman-teman kelompok Kolaborasi Dosen dan Mahasiswa (KDM) 3, yaitu Anasthasya Zuhrotul AA, Desi Puspitasari, Rohana, Nisaak Novika Khoir.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat-Nya dan membalas semua jasa serta amal kebaikan mereka. Penulis pun menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun sangat di perlukan oleh penulis. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Samarinda, 24 Februari 2023

Suci Nur Utami

NIM.1911102413068

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN.....	v
INTISARI.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
DAFTAR SINGKATAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.3.1 Tujuan Umum.....	8
1.3.2 Tujuan Khusus.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.4.2 Manfaat Praktis.....	9
1.5 Kerangka Konsep.....	10
1.6 Hipotesis/Pertanyaan Penelitian.....	10
BAB II METODE PENELITIAN.....	11
2.1 Desain Penelitian.....	11
2.2 Populasi dan Sampel.....	11
2.2.1 Populasi Penelitian.....	11
2.2.2 Sampel Penelitian.....	12
2.2.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	13

2.3 Waktu dan Tempat Penelitian	14
2.4 Definisi Operasional	15
2.5 Instrumen Penelitian	18
2.5.1 Uji Validitas	19
2.5.2 Uji Reliabilitas	20
2.6 Prosedur Penelitian	21
2.6.1 Pengumpulan Data	21
2.6.2 Analisis Data	22
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	26
3.1 Hasil Penelitian	26
3.1.1 Gambaran Lokasi Penelitian	26
3.1.2 Karakteristik Karyawan	28
3.1.3 Analisis Univariat	30
3.1.4 Analisis Bivariat	31
3.2 Pembahasan	32
3.3 Keterbatasan Penelitian	39
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	40
4.1 Kesimpulan	40
4.2 Saran	41
DAFTAR PUSTAKA.....	43
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Klasifikasi Teknik Pengambilan Sampel	14
Tabel 2.2 Definisi Operasional	15
Tabel 3.1 Distribusi Usia Karyawan	28
Tabel 3.2 Distribusi Jenis Kelamin Karyawan	28
Tabel 3.3 Distribusi Tingkat Pendidikan Karyawan	29
Tabel 3.4 Distribusi Masa Kerja Karyawan	29
Tabel 3.5 Distribusi Tingkat Lingkunga Kerja	30
Tabel 3.6 Distribusi Tingkat <i>Burnout Syndrome</i>	31
Tabel 3.7 Hubungan Lingkungan Kerja dengan <i>Burnout Syndrome</i>	32

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Konsep Penelitian	10
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 2 Surat Permohonan Data dan Studi Pendahuluan
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian
Lampiran 4 Surat Balasan Penelitian
Lampiran 5 <i>Inform Consent</i>
Lampiran 6 Lembar Kuesioner
Lampiran 7 Jurnal
Lampiran 8 Output Hasi; SPSS.....
Lampiran 9 Lembar Konsultasi
Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian
Lampiran 11 Hasil Uji Turnitin

DAFTAR SINGKATAN

SD	: Sekolah Dasar
SMP	: Sekolah Menengah Pertama
SMA	: Sekolah Menengah Atas
SMK	: Sekolah Menengah Kejuruan
DDI	: Darul Da'wah Wal Irsyad
MBI	: Maslach Burnout Inventories
TU	: Tata Usaha

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya. Dalam lingkungan kerja, stres karena pekerjaan sering dikenal dengan istilah *burnout*, yaitu kondisi stres kronis dimana penderitanya merasa lelah secara fisik, mental, dan emosional gara-gara pekerjaannya (Kurniawan, 2018).

Menurut Abu Karsh, Masalah terpenting kehidupan modern adalah lingkungan kerja yang penuh tekanan. Organisasi mendorong pekerja mereka lebih banyak untuk memenuhi kebutuhan dan harapan yang meningkat. Demikian pula, sektor pendidikan juga

terkena imbasnya. Dalam studi yang dilakukan, terungkap bahwa persepsi guru tentang stres dan kelelahan secara bertahap meningkat. Sebagai konsekuensi dari situasi ini, lingkungan belajar dan kualitas pendidikan yang diberikan juga terpengaruh secara negatif. Beberapa peneliti melihat profesi guru sebagai profesi yang sangat menegangkan. Telah dinyatakan bahwa guru menghadapi banyak kesulitan selama kehidupan profesionalnya dan mereka mengalami stres yang ekstrim ketika menghadapi kesulitan yang mereka hadapi (Kara, 2020).

Survey di Perancis yang mengungkapkan bahwa 61% guru mengatakan bahwa mereka merasa kesal terhadap lingkungan yang penuh stres di tempat kerja mereka. (Islami & Kartika, 2016)

Ivancevich mendefinisikan burnout sebagai proses psikologis yang dihasilkan oleh stress pekerjaan yang tidak terlepas dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian dan perasaan pencapaian yang menurun. Burnout dalam bekerja yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan menyebabkan individu menderita kelelahan, baik fisik ataupun mental dan juga berakibat buruk terhadap lingkungannya secara normal. Apabila kondisi kerja yang demikian cukup buruk, maka akan terjadi stres kerja karena terbatasnya jumlah karyawan merupakan indikasi adanya beban kerja fisik yang berlebih yang

menimbulkan kejenuhan kerja (*burnout*) (Flora Sitinjak, Nastiti, & Indonesia Banjarmasin, 2022).

Menurut Patel, Burnout dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor demografik (jenis kelamin, umur, pendidikan, lama bekerja dan status pernikahan), faktor personal (stress kerja, beban kerja dan tipe kepribadian) dan faktor organisasi (kondisi kerja dan dukungan sosial). Setiap pekerjaan pasti memiliki tantangan, hambatan, dan kesulitannya masing-masing. Seringnya ini menjadi salah satu faktor yang membuat seseorang merasa sangat lelah sehingga sebuah pekerjaan tidak dapat dikerjakan dengan cepat dan menguras waktu. Adanya tuntutan kerja yang diberikan tidak menutup kemungkinan kondisi psikologi karyawan dapat dipengaruhi. Apabila tuntutan pekerjaan mengakibatkan stres yang berkepanjangan pada karyawan maka akan memicu terjadinya kelelahan emosional. Kelelahan emosional merupakan sejenis stres yang dialami oleh orang yang bekerja pada bidang pelayanan misalnya perawat, transportasi, kepolisian, pendidikan, dan lain sebagainya (Manajemen, Ekonomi, & Kuning, 2021).

Menurut Maslach, Konsep burnout, yang mengungkapkan perasaan dan pikiran negatif individu, memiliki tiga dimensi: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Kelelahan emosional adalah perasaan bahwa seseorang kekurangan sumber daya fisik dan emosional pribadi. Menipisnya sumber daya

dapat menimbulkan kelelahan dan hilangnya motivasi kerja. Individu mungkin kekurangan energi untuk bekerja dan tidak memiliki minat, yang dapat menyebabkan pengunduran diri. Individu mungkin menghindari pelanggan dan melepaskan diri dari aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Stres yang dirasakan ditemukan sebagai salah satu prediktor terkuat dari kelelahan emosional (Permarupan et al., 2020).

Menurut Maslach, Schaufeli, & Leiter data survei menunjukkan bahwa guru yang mengalami burnout di negara-negara Asia mencapai 50% - 70% (Fahmi et al., 2019).

Guru dituntut harus mampu meningkatkan mutu pendidikan serta menciptakan anak didik yang berkualitas. Tanggung jawab yang cukup besar ini memberikan beban tersendiri kepada guru. Belum lagi tugas dan peran guru untuk menyusun program pengajaran dan pembelajaran sesuai kurikulum atau membuat silabus, menyediakan bahan ajar, menentukan metode belajar mengajar, melakukan administrasi kelas, menyusun daftar nilai, memberi tugas kepada siswa dan mengoreksinya serta menghadapi perilaku siswa. Sumber – sumber kelelahan dapat bersumber dari jam kerja yang panjang, kurangnya kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, jumlah staf, material, peralatan dan lain – lain yang memadai, politik serta masalah ekonomi seperti prestise yang rendah dapat menyebabkan

menurunnya kepuasan kerja karyawan yang diakibatkan kelelahan (Manajemen et al., 2021).

Rusman, menjelaskan ada empat peran guru sebagai pengajar, yaitu peran guru sebagai demonstran, peran guru sebagai pengelola kelas, peran guru sebagai mediator dan fasilitator, dan peran guru sebagai evaluator. Guru juga berperan penting dalam menentukan mutu pendidikan. Hal ini karena guru langsung berhadapan dengan siswa. Siswa akan melihat dan meniru apa yang dilakukan guru, baik di kelas maupun di luar kelas. Shabir menyatakan bahwa tujuan akhir dari peran guru adalah membentuk pribadi siswa menjadi pribadi yang mandiri dan matang. Selain itu, guru juga harus berhadapan dengan berbagai stresor di lingkungan sekolah. Misalnya siswa yang berkelakuan tidak baik di sekolah, atau siswa yang melakukan perilaku indisipliner, juga ada siswa yang tidak memiliki motivasi belajar (Fahmi et al., 2019).

Guru, sebagai pekerja garis depan dalam sistem pendidikan, ditugaskan dengan cepat menerapkan praktik pengajaran baru dengan cara mempromosikan pembelajaran siswa sambil memaksimalkan keselamatan siswa. Beberapa penelitian telah mengkonfirmasi bahwa mengajar adalah profesi yang penuh tekanan (Johnson et al. 2005). Van Veldhoven (1996) mengidentifikasi gejala stres sebagai emosi negatif, ketidakpuasan, dan ketegangan. Ketika guru mengalami tingkat stres yang tinggi, hasilnya termasuk kualitas

instruksi yang lebih rendah, kesejahteraan dan kesehatan guru yang negatif, dan akhirnya kelelahan dan kelelahan guru (Sokal et al.,2020) .

Sebagai pembanding dalam studi pendahuluan peneliti membandingkan sekolah swasta dengan sekolah negeri hal ini dikarenakan Sekolah swasta adalah sekolah yang diselenggarakan oleh non-pemerintah/swasta, dengan penyelenggara berupa badan atau yayasan pendidikan. Sedangkan sekolah negeri, yaitu sekolah yang diselenggarakan oleh pemerintah, mulai dari sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, dan perguruan tinggi. Karena pada peneliti terdahulu peneliti banyak memfokuskan pada guru sekolah negeri, jarang menyorot pada sekolah swasta. Sehingga peneliti lebih tertarik untuk meneliti Sekolah Swasta Samarinda.

Berdasarkan studi awal yang dilakukan di SMP dan SMA Muhammadiyah 2 Samarinda melalui metode wawancara kepada kepala sekolah serta perwakilan guru dan staff TU didapat hasil bahwasannya baik guru maupun staff rata-rata mengalami kelelahan kerja hingga mengalami *burnout syndrome*. Ciri atau gejala yang dialami oleh guru dan staff yang terkena *burnout* biasanya berupa kehilangan tenaga dan motivasi kerja. Hal ini jika terjadi terus menerus akan menimbulkan dampak yang sangat parah baik fisik maupun mental, sehingga mengakibatkan seorang guru dan staff

mengalami stres kronis hingga depresi yang mengakibatkan seorang guru dan staff tidak turun kerja atau mangkir kerja.

Berdasarkan analisis situasi dan wawancara pada sebagian guru dan staff di SMP dan SMA Muhammadiyah 2 Samarinda didapat hasil bahwasannya di sekolah ini memiliki siswa yang sangat sedikit, sehingga guru maupun staff yang ada diberdayakan agar tidak menambah tenaga pendidik baru, dengan demikian guru maupun staff diberikan jabatan lebih dari satu dan mengajar di kedua sekolah tersebut. Sedangkan pada SMP dan SMA lain memiliki guru dan staff dengan jumlah yang banyak sehingga guru dan staff tidak merangkap jabatan lebih dari dua dan terfokus pada satu jabatan saja. Selain itu, sekolah swasta ini juga belum pernah dilakukan penelitian terkait stres atau kelelahan kerja pada guru maupun staff, dengan harapan dengan adanya penelitian ini mampu memberikan solusi atau pencegahan sesuai penyebab kejadian *burnout* di Sekolah Swasta Samarinda.

Kemudian alasan peneliti memilih responden guru maupun staff di sekolah swasta karena mereka dituntut untuk lebih tegas dalam menerapkan kedisiplinan terhadap anak didiknya terutama dalam bidang akhlak dan aqidah. Hal ini dilakukan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan mutu sekolah tersebut agar dapat bersaing dengan guru di sekolah negeri. Dengan meningkatnya kualitas sekolah diharapkan kuantitas siswa di sekolah swasta juga akan

meningkat sehingga dapat menghasilkan pemasukan bagi yayasan, karena suatu yayasan tidak dibiayai pemerintah dalam hal pengadaan dana sehingga upah guru dan staff karyawan ditanggung seluruhnya oleh dana yayasan yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk menganalisis Hubungan Lingkungan Kerja Dengan *Burnout Syndrome* pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Apakah ada Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Burnout Syndrome Pada Karyawan Di Sekolah Swasta Samarinda ” .

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Burnout Syndrome Pada Karyawan Di Sekolah Swasta Samarinda.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk mengidentifikasi Lingkungan Kerja pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda.
- b. Untuk mengidentifikasi *Burnout Syndrome* pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda.

- c. Untuk menganalisis Hubungan Lingkungan Kerja dengan *Burnout Syndrome* pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah Ilmu Pengetahuan dan Wawasan di bidang kesehatan terkait Hubungan Lingkungan Kerja Dengan *Burnout Syndrome* Pada Karyawan Di Sekolah Swasta Samarinda.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai faktor - faktor penyebab *burnout* pada karyawan sehingga dapat mengantisipasi diri dari *burnout*.

b. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil Penelitian sebagai bahan masukan dalam menambah pengetahuan pembaca tentang Hubungan Lingkungan Kerja Dengan *Burnout Syndrome* Pada Karyawan Di Sekolah Swasta Samarinda.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian dijadikan sebagai data dasar dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan tentang Hubungan

Lingkungan Kerja Dengan Burnout Syndrome Pada Karyawan Di Sekolah Swasta Samarinda.

1.5 Konsep Penelitian

Menurut Notoatmodjo kerangka konsep penelitian merupakan uraian tentang visualisasi hubungan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya, dari masalah yang ingin diteliti (Efendi, Suryani, & Hendrawan, 2022).

Kerangka konsep penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1.1 Kerangka Konsep Penelitian

1.6 Hipotesis/Pertanyaan Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah peneliti (Zaki & Saiman, 2021). Hipotesis dalam penelitian terdiri dari :

H0 : “ Tidak ada Hubungan Lingkungan Kerja dengan *Burnout*

Syndrome pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda. “

H1 : “ Ada Hubungan Lingkungan Kerja dengan *Burnout Syndrome* pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda.

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif dengan jenis penelitian Analitik Deskriptif. Desain dalam penelitian ini adalah deskriptif korelasi dengan menggunakan pendekatan cross sectional yang menekankan waktu pengukuran atau observasi data variable independen dan dependen hanya satu kali pada satu saat (Maramis & Tawaang, 2021).

Peneliti memberikan penjelasan kepada responden tentang maksud dan tujuan serta *inform consent*. Responden diminta untuk mengisi kuisioner tentang lingkungan kerja dengan *burnout syndrome* pada karyawan dan guru di sekolah swasta. Setelah mendapatkan persetujuan dari responden peneliti membagikan kuisioner pada responden dan menjelaskan cara pengisian kuisioner serta tiap item pernyataan pada kuisioner. Kuisioner yang telah diisi secara lengkap selanjutnya diserahkan kepada peneliti untuk pengolahan data.

2.2 Populasi Dan Sampel

2.2.1 Populasi

Dalam Penelitian ini, populasi yang akan digunakan adalah karyawan dan guru di 4 sekolah swasta, yaitu SMP Muhammadiyah 2 Samarinda, SMP Muhammadiyah 3

Samarinda, SMA Muhammadiyah 2 Samarinda, dan SMK Muhammadiyah 2 Samarinda sebanyak 73 orang.

2.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari total populasi yang akan dijadikan responden dalam penelitian. Sampel penelitian ini adalah sebagian dari guru dan karyawan di 4 Sekolah Swasta Samarinda, yaitu SMP Muhammadiyah 2 Samarinda, SMP Muhammadiyah 3 Samarinda, SMA Muhammadiyah 2 Samarinda, dan SMK Muhammadiyah 2 Samarinda yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Lemeshow :

$$n = \frac{Z^2 - \frac{\alpha}{2} \times P(1 - P) \times N}{d^2(N - 1) + Z^2 - \frac{\alpha}{2} \times P(1 - P)}$$

Keterangan :

n = jumlah anggota sampel

N = jumlah populasi

d² = presesi (10%) atau 0,1

Z² 1- = skor z pada kepercayaan 95% = 1,96

P = proporsi = 0,5

Diketahui bahwa jumlah populasi adalah 73, maka ditentukan besar sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5 (1 - 0,5) \times 73}{0,1^2(73 - 1) + (1,96)^2 \times 0,05 (1 - 0,05)}$$

$$n = \frac{3,8416 \times 0,25 \times 73}{0,01 \times 72 + 3,8416 \times 0,25}$$

$$n = \frac{70,1092}{1,6804} = \mathbf{41,7 \text{ atau } 42}$$

2.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Stratified Random Sampling*. *Stratified Random Sampling* merupakan metode penarikan sampel yang dilakukan dengan cara membagi populasi menjadi populasi yang lebih kecil, pembentukan harus sedemikian rupa sehingga setiap stratum homogeny berdasarkan suatu atau beberapa kriteria tertentu, kemudian dari setiap stratum diambil sampel secara acak. Kemudian dari setiap stratum diambil sampel secara acak. dikarenakan penelitian dilakukan pada empat sekolah dengan tujuan agar peneliti dapat mengetahui sampel yang harus diambil dari setiap sekolah tersebut dengan populasi yang berbeda dengan menggunakan rumus, hal tersebut dilakukan agar menghasilkan sampel yang benar-benar representatif, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan :

n_i = jumlah sampel berdasarkan tingkatan (strata)

n = jumlah sampel keseluruhan

N_i = jumlah populasi berdasarkan tingkatan (strata)

N = jumlah populasi keseluruhan

Tabel 2 1 Klasifikasi Teknik Pengambilan Sampel

No	Sekolah	Jumlah Seluruh Karyawan (N)	Jumlah masing-masing Karyawan	Sampel
1.	SMP Muhammadiyah 2	20	42 (21/73)	12
2.	SMP Muhammadiyah 3	23	42 (27/73)	13
3.	SMA Muhammadiyah 2	11	42 (11/73)	6
4.	SMK Muhammadiyah 2	19	42 (25/73)	11
TOTAL SAMPEL				42

Adapun kriteria inklusi dan eklusi yaitu :

a. Kriteria Inklusi

1. Sehat jasmani dan rohani.
2. Bersedia menjadi responden penelitian.

b. Kriteria Eklusi

1. Dalam keadaan tidak sehat atau sakit yang bisa mempengaruhi dalam proses penelitian.
2. Tidak hadir atau izin kerja pada saat penelitian

2.3 Waktu Dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April hingga Mei 2023. Penelitian ini dilakukan pada sebagian karyawan di SMP Muhammadiyah 2 Samarinda, SMA Muhammadiyah 2 Samarinda, SMK Muhammadiyah 2 Samarinda dan SMP Muhammadiyah 3 Samarinda yang berada di yang berada di Jalan Brigjen Slamet Riyadi Gang 2 dan Jalan Siti Aisyah No. 50, Kecamatan Sungai Kunjang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

2.4 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati, memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena (Ridha Hidayat, 2019).

Definisi operasional pada penelitian ini ada pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2 2 Definisi Operasional Hubungan Lingkungan Kerja dengan *Burnout Syndrome* pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

Variabel	Definisi Operasional	Cara Ukur	Kriteria Objektif	Skala Data
Variabel Independen : Lingkungan Kerja	Saat lingkungan kerja pada guru di sekolah swasta merasa ketidaksesuaian kerja dan lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang menimbulkan stres merupakan indikasi adanya beban kerja mental yang berlebih yang akan menimbulkan kejenuhan kerja (<i>burnout</i>) (Flora Sitinjak et al., 2022).	Skala yang digunakan pada kuisioner ini merupakan skala Likert, dimana setiap item dinilai dengan 4 poin, yaitu : a. 1 = Sangat Tidak Setuju b. 2 = Tidak Setuju c. 3 = Setuju d. 4 = Sangat Setuju Menggunakan metode cut off point. Skor jawaban : Jumlah soal : 10	Jumlah pertanyaan : 10 Hasil lingkungan kerja dikategorikan sebagai berikut : Tinggi = Jika nilai $X > 25$ Rendah = Jika nilai $X < 25$	Ordinal

		<p>Nilai Minimum : 10 Nilai Maksimum : 40</p> <p>Cut off point : $\frac{(\text{Nilai Maks} + \text{Nilai min})}{2}$</p> <p>Cut off point : $\frac{40+10}{2} = 25$</p> <p>Tinggi = Jika nilai $X > 25$ Rendah = Jika nilai $X < 25$</p>		
<p>Variabel Dependent : Burnout Syndrome</p>	<p>Burnout didefinisikan sebagai suatu keadaan kelelahan secara fisik, emosi dan mental yang disebabkan keterlibatan dalam jangka waktu yang panjang pada situasi dan tuntutan kerja yang belum teratasi pada guru di sekolah swasta samarinda (WULAN & SARI, 2015).</p>	<p>Skala yang digunakan pada kuisioner ini merupakan skala Likert, dimana setiap item dinilai dengan 7 poin, yaitu bobot item positif dan negatif.</p> <p>Bobot Item Positif :</p> <p>0 : Tidak pernah 1 : Beberapa sekali dalam setahun atau kurang. 2 : Satu kali dalam sebulan. 3 : Beberapa kali dalam sebulan. 4 : Satu kali dalam seminggu. 5 : Beberapa kali dalam seminggu. 6 : Setiap hari.</p>	<p>Jumlah pertanyaan : 22 yang terdiri dari tiga dimensi <i>burnout syndrome</i> yaitu kelelahan emosional, depresionalisasi, dan rendahnya penghargaan.</p> <p>Hasil klasifikasi tingkat Burnout sebagai berikut :</p> <p>a.Rendah : 0-44 b.Sedang : 44-88</p>	Ordinal

		Bobot Item Negatif : 6 : Setiap hari 5 : Beberapa kali dalam seminggu. 4 : Satu kali dalam sebulan. 3 : Beberapa kali dalam sebulan 2 : Satu kali dalam sebulan. 1 :Beberapa kali dalam setahun atau kurang. 0 : Tidak pernah.	c.Tinggi : 88-132 (Maslach, Jackson, & Leiter, 1997) .	
--	--	--	---	--

2.5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan merupakan alat yang digunakan untuk mengukur variabel dalam rangka mengumpulkan data. Dalam penelitian ini instrumen penelitian atau alat yang digunakan untuk mengambil data yaitu dengan menggunakan kuesioner baku yang berisi pertanyaan - pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data dari responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner MBI sebagai alat ukur burnout pada guru dan staff. Kuesioner MBI merupakan kuesioner baku yang dikembangkan oleh Maslach dan Jackson pada tahun 1996 untuk menilai burnout. Berisi 22 pertanyaan tentang burnout dengan menggunakan skala Likert dengan penilaian 7 point sebagai berikut :

- a. Tidak Pernah : 0
- b. Beberapa kali dalam setahun atau kurang :1
- c. Satu kali dalam sebulan : 2
- d. Beberapa kali dalam sebulan : 3
- e. Satu kali dalam seminggu : 4
- f. Beberapa kali dalam seminggu : 5
- g. Setiap hari : 6

Sedangkan kuesioner Lingkungan Kerja, peneliti menggunakan kuesioner hasil dari adaptasi skripsi yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kec. Gerunggang yang digunakan untuk mengambil

data lingkungan kerja dari responden. Berisi 10 pertanyaan tentang lingkungan kerja dengan menggunakan skala Likert dengan penilaian 4 point sebagai berikut :

- a. Sangat Tidak Setuju : 1
- b. Tidak Setuju : 2
- c. Setuju : 3
- d. Sangat Setuju : 4

Adapun Uji Validitas dan Reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut :

2.5.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Dalam penelitian ini ,Uji validitas diukur dengan instrumen penelitian terdahulu dikarenakan kuesioner yang digunakan bersifat baku.Peneliti akan melakukan uji validitas di SMP dan SMK Cendana DDI di Jl. Banggeris, Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

Pada variabel independen yaitu lingkungan kerja, peneliti menggunakan kuesioner adaptasi dari skripsi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kec. Gerunggang atas nama Guan (KE, 2016) dan akan di uji validitas menggunakan face validity. Face validity atau validitas rupa adalah validitas yang menunjukkan apakah alat pengukur atau instrumen penelitian dari segi rupanya

nampak mengukur apa yang ingin diukur, validitas ini lebih mengacu pada bentuk dan penampilan instrument (Purnama, 2015). Dan setelah dilakukan uji validitas ditemukan hasil korelasi yaitu, 0,000 - 0,284.

Sedangkan pada variabel dependen yaitu burnout syndrome. Uji validitas pada kuesioner MBI ini dilakukan dalam beberapa cara. Pertama, skor MBI individu berkorelasi dengan perilaku penilaian moral terhadap orang lain. Kedua, skor MBI dikorelasikan dengan adanya karakteristik pekerjaan tertentu yang berhubungan dengan pengalaman kelelahan kerja. ketiga, skor MBI berkorelasi dengan ukuran dari berbagai hasil yang telah dihipotesiskan terkait kelelahan atau stres kerja (Yulianto, 2020).

2.5.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pada variabel independen yaitu lingkungan kerja, peneliti menggunakan kuesioner adaptasi dari skripsi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kec. Gerunggang atas nama Guan dan akan di uji reabilitas menggunakan Alfa Cronbach. (KE, 2016). Dan setelah dilakukan uji reabilitas ditemukan hasil Alfa Cronbach dengan nilai 0,717.

Pengujian reliabilitas burnout syndrome diukur terhadap instrument penelitian yang digunakan yaitu kuesioner MBI. Berdasarkan studi terdahulu oleh Iwanicki dan Schwab (1981) yang telah melakukan penelitian dengan 469 guru di Massachusetts melaporkan bahwasannya Alpha Cronbach sebesar 0,90 untuk kelelahan emosional, 0,76 untuk depersonalisasi, dan 0,76 untuk pencapaian pribadi (Yulianto, 2020).

2.6 Prosedur Penelitian

2.6.1 Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer

Data primer dari penelitian di lapangan yang dilakukan dengan cara turun langsung ke lapangan untuk mengumpulkan data tersebut. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan langsung kepada karyawan untuk memperoleh keterangan dalam menyimpulkan data yang terkumpul. Teknik pengumpulan data primer pada penelitian ini ialah hasil data dari kuesioner yang dilaksanakan pada subjek penelitian yaitu karyawan, guru dan staff di 4 sekolah swasta, yaitu SMP Muhammadiyah 2 Samarinda, SMP

Muhammadiyah 3 Samarinda, SMA Muhammadiyah 2 Samarinda, dan SMK Muhammadiyah 2 Samarinda.

2. Data sekunder

Data sekunder diperoleh dengan studi kepustakaan yaitu membuka, mencatat, mengutip data dari jurnal-jurnal dan buku-buku, laporan penelitian, media cetak dan elektronik, pendapat dari para ahli dan sebagainya yang berhubungan dengan masalah penelitian dan sebagai pendukung terlaksananya penelitian ini.

2.6.2 Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019) mengutarakan teknik analisis data merupakan sebuah langkah dalam mencari dan proses penyusunan secara sistematis data yang didapatkan berasal dari hasil wawancara, hasil catatan lapangan, dan hasil dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan dalam menyusun kedalam pola, memilih data mana yang di anggap penting dan data yang akan dipelajari, dan dibuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Melyza & Aguss, 2021).

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif, dimana data yang dikumpulkan adalah hasil dari kuesioner yang telah di isi oleh responden. Analisis data pada penelitian kuantitatif ditujukan untuk

mengolah dari mengorganisasikan data dan menemukan hasil yang bisa dibaca dan bisa diinterpretasikan seperti :

1. Analisis Univariat

Analisis univariat merupakan analisis statistik deskriptif dari variabel penelitian. Dalam analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan meringkas data secara ilmiah dalam bentuk tabel atau grafik. Adapun analisis univariat dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis frekuensi dari lingkungan kerja (variabel independent) dan burnout syndrome (variabel dependen) serta karakteristik responden, seperti inisial responden, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja.

2. Analisis Bivariat

Pada penelitian ini menggunakan analisis bivariat untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan burnout syndrome pada karyawan di sekolah swasta samarinda. Analisis bivariat adalah analisis yang dilakukan untuk menganalisis hubungan antar dua variabel. Uji statistik dalam analisis bivariat di penelitian ini menggunakan komputerisasi dengan Uji Spearman Rank merupakan salah satu uji statistik non paramateris. Digunakan apabila ingin mengetahui kesesuaian antara 2 variabel. Pada penelitian ini variabelnya ialah variabel lingkungan kerja dengan variabel burnout pada karyawan

swasta yang mempunyai wewenang dalam. Dasar dari penggunaan uji ini adalah karena data yang diolah berisi unsur skala ordinal pada kedua variabel independen dan dependen. Tujuan analisis korelasi spearman rank, yaitu melihat tingkat kekuatan (keeratan) hubungan dua variabel, melihat arah (jenis) hubungan dua variabel, dan melihat apakah hubungan tersebut signifikan atau tidak. Kemudian kriteria tingkat kekuatan korelasi yang merupakan hasil dari output spss, yaitu :

1. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,00-0,25 = sangat lemah
2. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,26-0,50 = cukup kuat
3. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,51-0,75 = kuat
4. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,76-0,99 = sangat kuat
5. Nilai koefisien korelasi sebesar 1,00 = hubungan sempurna

Adapun kriteria interpretasi ujinya sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig. < 0,05 maka terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan *burnout syndrome* pada karyawan di Sekolah Swasta Samarinda.

- b. Jika nilai sig. > 0,05 maka tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan *burnout syndrome* pada karyawan di Sekolah Swasta Samarinda.

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Profil Sekolah SMP Muhammadiyah 2 Samarinda

Sekolah SMP Muhammadiyah 2 Samarinda di dirikan pertama kali pada tahun 1979 yang berlokasi di Jalan Brigjen Slamet Riyadi Gang 2 Kecamatan Sungai Kunjang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia. Sekolah ini memiliki luas tanah sebesar 3.021 M² dengan jumlah ruang kelas sebanyak 8 kelas. Fasilitas yang dimiliki antara lain adalah masjid, laboratorium, perpustakaan dan kantin. Adapun jumlah guru dan staff TU sebanyak 20 orang dan jumlah seluruh siswa sebanyak 105 yang terdiri dari 57 siswa laki-laki dan 48 siswa perempuan.

b. Profil SMA Muhammadiyah 2 Samarinda

Sekolah SMA Muhammadiyah 2 Samarinda di dirikan pertama pada tahun 1985 yang berlokasi di Jalan Brigjen Slamet Riyadi Gang 2 Kecamatan Sungai Kunjang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia. Sekolah ini memiliki luas tanah sebesar 4.124 M² dengan jumlah ruang kelas sebanyak 5 kelas. Fasilitas yang dimiliki antara lain adalah masjid, laboratorium, perpustakaan dan kantin.

Adapun jumlah guru dan staff TU sebanyak 11 orang dan jumlah seluruh siswa sebanyak 66 yang terdiri dari 32 siswa laki-laki dan 34 siswa perempuan.

c. Profil Sekolah SMK Muhammadiyah 2 Samarinda

Sekolah SMK Muhammadiyah 2 Samarinda di dirikan pertama pada tahun 1988 yang berlokasi di Jalan Siti Aisyah No. 50, Kecamatan Sungai Kunjang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia. Sekolah ini memiliki luas tanah sebesar 1.200 M² dengan jumlah ruang kelas sebanyak 9 kelas. Fasilitas yang dimiliki antara lain adalah aula, laboratorium, perpustakaan dan kantin. Adapun jumlah guru dan staff TU sebanyak 19 orang dan jumlah seluruh siswa sebanyak 99 yang terdiri dari 42 siswa laki-laki dan 57 siswa perempuan.

d. Profil Sekolah SMP Muhammadiyah 3 Samarinda

Sekolah SMP Muhammadiyah 3 Samarinda di dirikan pertama pada tahun 1982 yang berlokasi di Jalan Siti Aisyah No. 50, Kecamatan Sungai Kunjang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia. Sekolah ini memiliki luas tanah sebesar 1.620 M² dengan jumlah ruang kelas sebanyak 15 kelas. Fasilitas yang dimiliki antara lain adalah aula, laboratorium, perpustakaan dan kantin. Adapun jumlah guru dan staff TU sebanyak 23

orang dan jumlah seluruh siswa sebanyak 189 yang terdiri dari 89 siswa laki-laki dan 100 siswa perempuan.

3.1.2 Karakteristik Karyawan

Karakteristik karyawan pada penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, pekerjaan dan masa kerja.

Hasil uji analisis univariat dan bivariat sebagai berikut :

a. Usia

Tabel 3 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

Usia	Jumlah (n)	Presentase (%)
> 20 Tahun	21	50,0
40 - 60 Tahun	19	45,2
> 60 Tahun	2	4,8
Total	42	100,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel 3.1, diketahui pada karakteristik karyawan berdasarkan usia, rentang usia tertinggi terdapat pada usia > 20 tahun dengan nilai presentase 50,0 % yang berjumlah 21 orang.

b. Jenis Kelamin

Tabel 3 2 Distribusi Frekuensi Karakteristik Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Presentase (%)
Laki - Laki	17	40,5
Perempuan	25	59,5
Total	42	100,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan 3.2, diketahui pada karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin bahwa jumlah karyawan yang berjenis kelamin laki - laki sebanyak 17

orang dengan presentase sebesar 40,5 %, sedangkan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang dengan presentase sebesar 59,5 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa di Sekolah Swasta Samarinda lebih banyak yang berjenis kelamin perempuan di banding laki - laki.

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 3 3 Distribusi Frekuensi Karakteristik Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

Pendidikan	Jumlah (n)	Presentase (%)
SMA/SMK	4	9,5
D2	1	2,4
D3	1	2,4
S1	35	83,3
S2	1	2,4
Total	42	100,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 3.3, dapat di ketahui pada karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir yaitu S1 memiliki jumlah 35 orang dengan presentase sebesar 83,3%.

d. Masa Kerja

Tabel 3 4 Distribusi Frekuensi Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

Masa Kerja	Jumlah (n)	Presentase (%)
1 - 11 Bulan	6	14,3
1 - 20 Tahun	24	57,1
21 - 40Tahun	11	26,2
> 40 Tahun	1	2,4
Total	42	100,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 3.4, diketahui pada karakteristik karyawan berdasarkan masa kerja bahwa karyawan yang

bekerja pada rentang >1 bulan sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 14,3%, karyawan bekerja pada rentang 1-20 tahun yaitu sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 57,1%, karyawan yang bekerja pada rentang 21-40 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 26,2%, dan karyawan yang bekerja >40 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2,4%.

3.1.3 Analisis Univariat

Analisis univariat digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik setiap variabel yang diteliti baik variabel independen maupun variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini ialah lingkungan kerja dan variabel dependen yaitu *burnout syndrome*.

a. Lingkungan Kerja (Variabel Independen)

Tabel 3 5 Distribusi Frekuensi Karakteristik Karyawan Berdasarkan Tingkat Lingkungan Kerja Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

Lingkungan Kerja	Jumlah (n)	Presentase (%)
Rendah/Sedang	1	2,4
Tinggi	41	97,6
Total	42	100,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 3.5 di atas, diketahui tingkat lingkungan kerja karyawan pada kategori rendah/sedang sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 2,4% dan

tingkat lingkungan kerja karyawan pada kategori tinggi sebanyak 41 orang dengan presentase sebesar 97,6%.

b. *Burnout Syndrome* (Variabel Dependen)

Tabel 3 6 Distribusi Frekuensi Karakteristik Karyawan Berdasarkan Tingkat *Burnout Syndrome* Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

Burnout Syndrome	Jumlah (n)	Presentase (%)
Rendah	34	81,0
Sedang	8	19,0
Total	42	100,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan table 3.6, dapat diketahui bahwa karyawan yang mengalami *burnout* pada kategori rendah sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 81,0% dan karyawan yang mengalami *burnout* pada kategori sedang sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 19,0%.

3.1.4 Analisis Bivariat

Analisis bivariat merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel berhubungan atau tidak. Analisis bivariat dalam penelitian ini yaitu hubungan lingkungan kerja dengan *burnout syndrome* pada karyawan di Sekolah Swasta Samarinda, sebagai berikut :

Tabel 3.7 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan *Burnout Syndrome* Pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

Lingkungan Kerja	Burnout Syndrome		Total	P Value	Koefisien Korelasi
	Rendah	Sedang			
Rendah/ Sedang	0 (0,0%)	1 (100,0%)	1 (100,0%)	0,038	-0,322
Tinggi	34 (82,9%)	7 (17,1%)	41 (100,0%)		
Total	34 (81,0%)	8 (19,0%)	42 (100,0%)		

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 3.7, pada uji koefisien kontingensi di dapatkan hasil p value sebesar $0,038 < \alpha = 0,05$, artinya $H_0 =$ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan *burnout syndrome* pada karyawan di Sekolah Swasta Samarinda.

Berdasarkan tabel 3.7, didapatkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,322, artinya tingkat kekuatan hubungan berdasarkan derajat hubungan (koefisien korelasi) adalah cukup kuat.

3.2 Pembahasan

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang membahas tentang hubungan stres kerja dengan *burnout syndrome* pada karyawan di Sekolah Swasta Samarinda. Penelitian ini dilaksanakan di empat sekolah swasta Samarinda yaitu SMP Muhammadiyah 2 Samarinda, SMA Muhammadiyah 2 Samarinda, SMK Muhammadiyah 2 Samarinda dan SMP Muhammadiyah 3

Samarinda yang bertempat di Jalan Bridgen Selamat Riyadi dan Jalan Siti Aisyah Kota Samarinda. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2023 dengan instrument penelitian berupa kuesioner lingkungan kerja dan kuesioner burnout syndrome. Keseluruhan responden berjumlah 42 orang yaitu terdiri dari 17 laki-laki dan 25 perempuan. Sasaran pada penelitian ini ialah ditujukan pada guru dan staff Tata Usaha.

Pada karakteristik responden seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan tidak ada perbedaan yang signifikan, sehingga dalam hal ini tingkat burnout berdasarkan demografi tidak spesifik berpengaruh.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada responden dengan kategori rendah/sedang sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 2,4% dan tingkat lingkungan kerja karyawan responden pada kategori tinggi sebanyak 41 orang dengan presentase sebesar 97,6%.

Sedangkan responden dengan kategori burnout rendah sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 81,0% dan responden yang mengalami *burnout* pada kategori sedang sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 19,0%.

Tingkat burnout berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, dan Pendidikan tidak ada perbedaan yang signifikan, sehingga dalam

hal ini tingkat burnout berdasarkan demografi tidak spesifik berpengaruh.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses sekolah untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap sekolah harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Rugulies, lingkungan kerja psikososial adalah bidang penelitian kunci untuk memahami bagaimana keterkaitan struktur masyarakat, eksposur lingkungan, dan psikologis dan psikofisiologis proses mempengaruhi kesehatan dan penyakit pekerja, yang memiliki dampak potensial dalam hal kesejahteraan dan ketidaknyamanan (misalnya, kepuasan kerja, stres, kelelahan) (Molina et al., 2021).

Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh sekolah. Apabila lingkungan kerja buruk maka tinggi pula tingkat burnout di lingkungan kerja tersebut, begitu juga sebaliknya (Lestary & Chaniago, 2018).

Burnout merupakan sebagai proses psikologis yang dihasilkan oleh stress pekerjaan yang tidak terlepaskan dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian dan perasaan pencapaian yang menurun. Survey di Perancis yang mengungkapkan bahwa 61% guru mengatakan bahwa mereka merasa kesal terhadap lingkungan yang penuh stres di tempat kerja mereka (Islami & Kartika, 2016). Menurut Maslach, Schaufeli, & Leiter data survei menunjukkan bahwa guru yang mengalami burnout di negara-negara Asia mencapai 50% - 70% (Fahmi et al., 2019).

Galbán (2018) menjelaskan proses munculnya *Burnout Syndrome* diawali dengan ketidakseimbangan antara tuntutan organisasi dan sumber daya pribadi yang disebabkan oleh kelelahan emosional pada pekerja; kemudian depersonalisasi atau koping dialami yang menyebabkan pekerja mengalami kekecewaan dan kelelahan; Hal ini diakhiri dengan rendahnya prestasi pribadi di tempat kerja sebagai akibat dari ketidakefisienan dalam menghadapi stressor tenaga kerja yang berbeda (Inmaculada et al., 2019).

Setyowati (2014) menyatakan bahwa masa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kelelahan kerja, yang berarti bahwa masa kerja yang bertambah maka akan meningkatkan kelelahan kerja. Masa kerja adalah akumulasi waktu kerja telah memegang pekerjaan tersebut. Tekanan konsisten terjadi dengan bertambahnya masa kerja seiring dengan proses adaptasi (Pérez, 2017).

Hubungan lingkungan kerja dengan burnout syndrome pada karyawan berdasarkan hasil uji koefisien kontingensi yang telah dilakukan terdapat p value sebesar 0,038. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi α yaitu 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan burnout syndrome pada karyawan di Sekolah Swasta Samarinda. Serta memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,322 yang artinya tingkat kekuatan hubungan cukup kuat dan tidak searah, artinya semakin tinggi tingkat lingkungan kerja yang dirasakan responden maka semakin rendah pula burnout yang di alami.

Hasil penelitian ini seragam dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yudhaningrum, 2019) Berdasarkan pengujian dengan menggunakan uji korelasi Spearman Rank, diketahui sebesar -0,221 Sedangkan pada nilai $p = 0,010$. Dengan demikian nilai p lebih kecil daripada nilai $\alpha = 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan dari uji analisis korelasi Spearman Rank ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara sense of humor dengan burnout pada guru SD di Jakarta Timur. Hubungan negatif tersebut memiliki arti jika sense of humor memiliki hubungan yang terbalik dengan burnout. Adapun kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan pada karyawan di Sekolah Swasta Samarinda yaitu adanya pengaruh negatif yang signifikan terhadap burnout pada guru dan staff Tata Usaha di Sekolah Swasta

Samarinda. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa apabila kondisi lingkungan kerja pada Sekolah Swasta Samarinda menurun maka tingkat burnout yang dialami meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja pada Sekolah Swasta Samarinda tinggi maka tingkat burnout yang terjadi mengalami penurunan.

Kemudian penelitian yang dilakukan pekerja oleh (Pratama, Ernawati, & Budiyono, 2020) berdasarkan hasil uji regresi ditemukan hasil korelasi sebesar - 0,613 yang artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap peningkatan burnout. Hasil penelitian di atas didukung dengan hasil penelitian Lalu, dkk (2015) yang menunjukkan variabel lingkungan kerja secara statistik berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap burnout pustakawan. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak searah terhadap burnout. Artinya penurunan kondisi lingkungan kerja akan berpengaruh pada peningkatan tingkat burnout, demikian pula sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja semakin memadai maka tingkat burnout akan mengalami penurunan pada Pustakawan di Kota Mataram. Selain itu juga didukung oleh penelitian Wilson Bogar (2011) yang menunjukkan bahwa hasil hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap burnout. Artinya semakin baik atau kondusif lingkungan kerja, semakin berkurang atau rendah tingkat burnout. Adapun kesamaan dari penelitian ini dengan

penelitian yang dilakukan pada karyawan di Sekolah Swasta Samarinda, berdasarkan uji statistik spearman rank di dapat nilai koefisien korelasi sebesar -0.322 dengan taraf signifikansi 0,038, yang artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antar lingkungan kerja dengan *burnout syndrome*.

Berdasarkan uraian pembahasan diatas, Adapun berbagai upaya yang dilakukan untuk mengatasi lingkungan kerja dan burnout pada tenaga pendidik dikemukakan oleh Ani Aufa, (2014) adalah sebagai berikut :

1. Melakukan latihan - latihan untuk mengurangi stress

Stres merupakan gejala awal terjadinya burnout apabila tidak dikelola dengan baik. Tenaga pendidik berusaha untuk mencegah burnout dengan melakukan latihan-latihan ringan guna mengurangi stres.

2. Melakukan self assessment

Seorang tenaga pendidik tidak akan memiliki pemahaman yang baik apabila dirinya tidak melakukan suatu penilaian terhadap dirinya sendiri (self assessment). Penilaian diri yang baik akan membantu tenaga pendidik menemukan perannya secara komprehensif. Apabila tenaga pendidik menyadari akan tugas dan kewajibannya dengan baik, maka dirinyapun akan berusaha untuk bekerja dengan semaksimal mungkin.

3. Menjalani terapi pribadi

Terapi pribadi dapat dilakukan untuk mencegah terjadinya burnout. Tenaga pendidik di sekolah ini melakukan pijat sebagai terapi pribadi yang rutin dilakukan untuk mencegah burnout, sementara itu guru yang lain mengaku lebih banyak berdzikir dan bertawakal kepada Allah untuk menjaga hatinya, sehingga kemungkinan terjadinya burnout dapat dicegah.

4. Menyisihkan suatu waktu bebas dan pribadi

Pekerjaan menjadi guru BK mewajibkan ketiganya untuk berada di Sekolah selama + 8 jam setiap harinya. Bahkan dikatakan oleh salah satu guru bahwa menjadi guru BK berarti 24 jam adalah untuk bekerja. Menyisihkan waktu bebas dan pribadi merupakan langkah preventif yang mereka lakukan untuk mencegah agar tidak terjadi burnout (Aufa, 2014).

3.3 Keterbatasan Penelitian

Dari penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang menimbulkan gangguan dan kurangnya hasil penelitian ini, antara lain karena peneliti menggunakan kuesioner tidak baku dan harus dimodifikasi lagi sehingga peneliti harus melakukan uji validitas dan uji reabilitas kembali di Sekolah Swasta Samarinda. Kemudian kekurangan dari uji crossectional yang hanya menilai responden dalam satu waktu sehingga ada kemungkinan perubahan salah satu atau kedua variabel penelitian.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja dengan *burnout syndrome* pada karyawan di Sekolah Swasta Samarinda menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji statistik terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja Dengan Burnout Syndrome Pada Karyawan Di Sekolah Swasta Samarinda.
2. Berdasarkan uji spearman didapatkan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan *burnout syndrome* pada karyawan di Sekolah Swasta Samarinda dengan tingkat kekuatan hubungan (koefisien korelasi) adalah cukup kuat.
3. Berdasarkan hasil uji statistik, tingkat lingkungan kerja didapatkan karyawan pada kategori rendah/sedang sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 2,4% dan tingkat lingkungan kerja karyawan responden pada kategori tinggi sebanyak 41 orang dengan presentase sebesar 97,6%.
4. Berdasarkan hasil uji statistik, tingkat *burnout syndrome* diketahui bahwa karyawan yang mengalami burnout pada kategori rendah sebanyak 34 orang dengan presentase 81,0%

dan karyawan yang mengalami *burnout* pada kategori sedang sebanyak 8 orang dengan presentase sebesar 19,0%.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dan diperoleh, maka sebagai perbaikan ataupun saran yang diberikan peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Bagi Karyawan Sekolah Swasta Samarinda

Diharapkan penelitian ini memberikan kesadaran bagi karyawan Sekolah Swasta Samarinda untuk mempertahankan lingkungan kerja yang sudah tergolong tinggi dan pentingnya pengetahuan mengenai *burnout syndrome* untuk mengurangi kondisi terjadinya *burnout*.

2. Bagi Sekolah Swasta Samarinda

a. Pihak sekolah diharapkan dapat mempertahankan tingkat lingkungan kerja yang telah baik sehingga para tenaga pendidik tetap memiliki kepribadian positif agar dapat membantu menghadapi berbagai tekanan dari pekerjaan.

b. Pihak sekolah hendaknya memberikan dorongan yang positif terhadap para tenaga pendidik serta memberikan berbagai pelatihan, misalnya pelatihan manajemen stress yang bertujuan untuk mengurangi terjadinya *burnout*.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai gambaran dalam upaya menggali informasi secara lebih mendalam mengenai lingkungan kerja dengan *burnout syndrome*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aufa, A. (2014). Upaya Preventif Guru Bimbingan. *Jurnal Hisbah*, 11(1).
- Efendi, I. N., Suryani, D., & Hendrawan, A. (2022). Tingkat Pengetahuan Nelayan Tentang Keselamatan Pelayaran, 20(2), 187–194.
- Fahmi, A. Z., Muthia, W. S., Alfarizi, F., Garlianka, M., Wangsadikrama, & Widiasmara, N. (2019). Kebersyukuran dan Burnout pada Guru Sekolah Dasar di Yogyakarta. *PSIKOLOGIKA: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 24(2), 105–114.
- Flora Sitingjak, T., Nastiti, R., & Indonesia Banjarmasin, S. (2022). Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Burnout Pada Karyawan Pt Nipsea Paint and Chemical Banjarmasin, 15(2), 302.
- Inmaculada Vicente de Vera García, M., & Inés Gabari Gambarte, M. (2019). Relationships between the dimensions of resilience and burnout in primary school teachers. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 12(2), 189–196.
- Islami, Z. N., & Kartika, L. (2016). Analisis Tingkat Burnout Guru MTS Assa'idiyyah Ditinjau dari Tipe Kepribadian Disc. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 7(1), 48. <https://doi.org/10.29244/jmo.v7i1.14068>
- Kara, S. (2020). Investigation of job satisfaction and burnout of visual arts teachers. *International Journal of Research in Education and Science*, 6(1), 160–171. <https://doi.org/10.46328/ijres.v6i1.817>
- KE, M. (2016). Pengaruh lingkungan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai dikantor Camat Kec. Gerunggang. *جلة الإداري، معهد* *الإدارة العامة، سلطنة عمان، مسقط*, 147(March), 11–40.
- Kurniawan, B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat, 11–33.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Kuning, U. L. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi, 1(1), 299–

308.

- Maramis, J. R., & Tawaang, E. (2021). Hubungan Pembelajaran Daring Dengan Burnout Pada Mahasiswa Profesi Ners Universitas Klabat Di Era Pandemi Covid 19. *Klabat Journal of Nursing*, 3(1), 67. <https://doi.org/10.37771/kjn.v3i1.546>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). The Maslach Burnout Inventory Manual (Third Edition). *Evaluating Stress a Book of Resources*, (June 2015), 191–218.
- Melyza, A., & Aguss, R. M. (2021). Persepsi Siswa Terhadap Proses Penerapan Pembelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga Dan Kesehatan Pada Pandemi Covid-19. *Journal Of Physical Education*, 2(1), 8–16. <https://doi.org/10.33365/joupe.v2i1.950>
- Molina-Hernández, J., Fernández-Estevan, L., Montero, J., & González-García, L. (2021). Work environment, job satisfaction and burnout among Spanish dentists: a cross-sectional study. *BMC Oral Health*, 21(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12903-021-01480-9>
- Pérez, A. (2017). *BMC Public Health*, 5(1), 1–8. Retrieved from <https://ejournal.poltektegal.ac.id/index.php/siklus/article/view/298%0Ahttp://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jana.2015.10.005%0Ahttp://www.biomedcentral.com/1471-2458/12/58%0Ahttp://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&P>
- Permarupan, Y. Y., Mamun, A. Al, Samy, N. K., Saufi, R. A., & Hayat, N. (2020). Predicting nurses burnout through quality of work life and psychological empowerment: A study towards sustainable healthcare services in Malaysia. *Sustainability (Switzerland)*, 12(1). <https://doi.org/10.3390/su12010388>
- Pratama, I., Ernawati, F. Y., & Budiyo, R. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Burnout Pada Karyawan CV Jaya Lestari. *E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–16.
- Purnama, I. A. (2015). Pengaruh skema kompensasi denda terhadap kinerja dengan risk references sebagai variabel moderating. *Nominal*,

4(1), 129–145.

Ridha Hidayat, H. H. (2019). Pengaruh Pelaksanaan SOP Perawat Pelaksana Terhadap Tingkat Kecemasan Pasien Di Rawat Inap RSUD Bangking. *Ners*, 3(2), 1–23.

Sokal, L. J., Trudel, L. G. E., & Babb, J. C. (2020). Supporting Teachers in Times of Change: The Job Demands- Resources Model and Teacher Burnout During the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Contemporary Education*, 3(2), 67.

WULAN, D. K., & SARI, N. (2015). Regulasi Emosi Dan Burnout Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Swasta Menengah Ke Bawah. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 4(2), 74–82. <https://doi.org/10.21009/jppp.042.05>

Yudhaningrum, L. (2019). Hubungan Antara Sense of Humor Dan Burnout Pada Guru Sd Di Jakarta Timur. *JPPP-Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 69–75.

Yulianto, H. (2020). Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) Versi Bahasa Indonesia: Studi Validasi Konstruk pada Anggota Polisi. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia(JP3I)*, 9(1), 19–29. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v9i1.13329>

Zaki, M., & Saiman, S. (2021). Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(2), 115–118. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i2.216>

LAMPIRAN

Daftar Riwayat Hidup



A. Data Pribadi

Nama : Suci Nur Utami
Tempat, Tanggal Lahir : Long Iram, 8 September 2001
Alamat : Jl. Dr. Soewondo RT. VI, Long Iram Kota, Kec. Long Iram, Kab. Kutai Barat, Kalimantan Timur

B. Riwayat Pendidikan Formal

- Tamat SD : 2013 di SD Negeri 004 Long Iram
- Tamat SMP : 2016 di SMP Negeri 1 Long Iram
- Tamat SMA : 2019 di SMA Negeri 1 Long Iram

Tanggal Ujian : 21 Juni 2023

Judul Penelitian :

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN *BURNOUT SYNDROME* PADA KARYAWAN DI SEKOLAH SWASTA SAMARINDA

Pembimbing : Nida Amalia, M. PH

Demikian permohonan pengajuan pengujian ini saya sampaikan atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Samarinda, 15 Juni 2023

Hormat saya,

Mahasiswa

Suci Nur Utami

NIM. 1911102413068

Surat Permohonan Data dan Studi Pendahuluan



UMKT
Program Studi
Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://kesmas.umkt.ac.id>

email: kesmas@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 046/FIK.3/C.2/B/2023

Lampiran : -

Perihal : Permohonan Izin Pengambilan Data dan Studi Pendahuluan

Yth.

**Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 2 Samarinda
di Tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat teriring salam dan do'a kami haturkan semoga Bapak/Ibu selalu dalam keadaan sehat walafiat.

Sehubungan penyusunan tugas akhir Skripsi Mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, bersama ini disampaikan permohonan pengambilan data dan studi pendahuluan, dengan data yang dibutuhkan adalah data jumlah karyawan guru dan staff di SMP Muhammadiyah 2 Samarinda.


Adapun daftar nama mahasiswa terlampir. Demikian yang dapat disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Samarinda, 05 Rajab 1444 H

27 Januari 2023 M

Ketua Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat


Nida Amalia, S.KM., M.PH
NIDN. 1101119301

Tembusan disampaikan kepada:

1. Mahasiswa yang bersangkutan
2. Arsip



UMKT
Program Studi
Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://kesmas.umkt.ac.id>

email: kesmas@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Daftar Nama Mahasiswa :

NO.	NIM	NAMA MAHASISWA
1	1811102413015	Annasthasya Zuhrotul AA
2	1911102413068	Suci Nur Utami
3	1911102413194	Desi Puspitasari
4	1911102413161	Nisaak Novika Choir
5	1911102413032	Rohana

Surat Izin Penelitian



UMKT
Program Studi
Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://kesmas.umkt.ac.id>email: kesmas@umkt.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 465-4/FIK.3/C.3/B/2023
 Lampiran : -
 Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Yth.

Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 3 Samarinda
 di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat teriring salam dan do'a kami haturkan semoga Bapak/Ibu selalu dalam keadaan sehat walafiat.

Sehubungan penyusunan tugas akhir Skripsi Mahasiswa Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, bersama ini disampaikan permohonan izin penelitian di SMP Muhammadiyah 3 Samarinda dengan nama mahasiswa berikut :

Nama : Suci Nur Utami
 NIM : 1911102413068
 Judul Penelitian : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Burnout Syndrome Pada Karyawan Di Sekolah Swasta Samarinda

Pelaksanaan waktu kegiatan disesuaikan dengan tempat Bapak/Ibu pimpin. Demikian yang dapat disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Samarinda, 29 Syawal 1444 H

20 Mei 2023 M

Ketua Prodi S1 Kesehatan Masyarakat



Nida Amalia, M.PH
NIDN. 1101119301

Tembusan disampaikan kepada:

1. Mahasiswa yang bersangkutan
2. Arsip

Surat Balasan Penelitian



Plagam Pendirian
3852/II-13/KTM-57/1979

MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH SUNGAI KUNJANG
SMP MUHAMMADIYAH 2 SAMARINDA
Terakreditasi "BAIK"
NSS : 20.2.16.60.01.018 NDS : 2016050014 NPSN : 80.40.48.02
Alamat : Jln. Slamet Riyadi Gang 2 Kel. Karang Asam Ilir Kec. Sungai Kunjang
Kota Samarinda Telepon. 0541-271310

Nomor : 155/I26.15.1/SM.M.2/PPo/2023
Lamp. : -
Hal : **Persetujuan Penelitian.**

Yth. **Ketua Program Studi**
Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Kaltim.

Di =
Samarinda

Assalamu'alaikum. Warrahmatullahi Wabarrokakatuh,

Berdasarkan Surat Permohonan Ijin Penelitian No. 464//FIK.3/C.3/B/2023, tertanggal 20 Mei 2023 tentang Ijin Lokasi Penelitian di SMP Muhammadiyah 2 Samarinda.

Dengan ini kami tidak berkeberatan dalam menerima Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Kaltim untuk melakukan Penelitian pada siswa SMP Muhammadiyah 2 Samarinda untuk tugas mata kuliah, dengan judul

" Hubungan Stress Kerja Dengan Burnout Syndrome Pada Karyawan Di Sekolah Swasta Samarinda ".

Adapun Nama Mahasiswa yang melakukan penelitian tersebut adalah :

Nisaak Novika Khoir (NIM 19 111 02413 161)

Demikian surat persetujuan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum. Warrahmatullahi Wabarrokatauh.

Samarinda, 24 Mei 2023


KEPALA SEKOLAH

NINIK AMBARWATI. S.Pd
KTAM. 1 113 281



MAJELIS DIKDAMEN CABANG MUHAMMADIYAH
SAMARINDA ULU
SMP MUHAMMADIYAH 3 SAMARINDA
STATUS TERAKREDITASI "A"

NSS : 20.2.16.60.01.038
NDS : P.05012002
NIS : 200090
NPSN : 30403004

Alamat : Jalan Siti Aisyah No. 19 Telp. 736295 Teluk Lerong Ilir Samarinda Ulu 75128
Email : smpmugasmd@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 220.05/126.15.1/SMPM3/PPz/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Marsudi, SE, S.Pd
Jabatan : Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 3 Samarinda
Alamat : Jl. P. Suryanata RT. 03 Kel. Bukit Pinang Kec. Samarinda Ulu

Dengan ini menyatakan bahwa

Nama : Nisaak Novika Khoir
NIM : 1911102413161
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Jenjang Studi : S1
Judul Skripsi : Hubungan Pengetahuan Dengan Burnout Syndrome Pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda.

Telah melakukan penelitian dari tanggal 23 sampai 26 Mei 2023 di SMP Muhammadiyah 3 Samarinda.

Samarinda, 30 Mei 2023

Kepala Sekolah,

Marsudi, SE, S.Pd
NBM. 795 380



MAJLIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH KOTA SAMARINDA
SMA MUHAMMADIYAH 2 SAMARINDA

Alamat : Jalan Laksda Slamet Riyadi Gang 2 Kelurahan Karang Asam Ilir ☎ (0541) 272699
E-mail : sma_muhamadiyah2samarinda@yahoo.com Kecamatan Sungai kunjang

SURAT KETERANGAN

No. 611/16/SMA.M2/S.Ket/V/2023

Yang bertandatangan di bawah ini adalah Kepala Sekolah Menengah Atas (SMA) Muhammadiyah 2 Samarinda menerangkan bahwa :

Nama : Nisaak Novika Khoir
NIM : 1911102413161
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Jenjang Studi : S1 (Sarjana)
Universitas : Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
Judul Skripsi : Hubungan Stress Kerja Dengan Burnout Syndrome Pada Karyawan Di Sekolah Swasta

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian pada SMA Muhammadiyah 2 Samarinda sejak 08 Mei 2023.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, 30 Mei 2023

Kepala Sekolah

Ida Rovani, S.Pd
NBM. 925 519



MAJLIS DIKASAMEN PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH KOTA SAMARINDA
SMK MUHAMMADIYAH 2 SAMARINDA

Farmasi dan Klinis & Komunitas (FKK) | Akuntansi Keuangan dan Lembaga (AKL)
Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran (OTKP) | Teknik Komputer Jaringan (TKJ) | Multimedia (MM)

Jalan Siti Aisyah No. 19 Kel. Teluk Lerong Ilir
Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda | Kode Pos : 75128
0541-770506
smart.smkm2@gmail.com
https://smkmuh2samarinda.sch.id

www.facebook.com/smkmuh2samarinda smkm2samarinda SMK Muhammadiyah 2 Samarinda SMK Modes TV



SURAT KETERANGAN

Nomor : 378/126.15.1/SMKM2/KET/V2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SMK Muhammadiyah 2 Samarinda menerangkan bahwa :

Nama : Nisaak Novika khoir

NIM : 1911102413161

Judul Penelitian : Hubungan Pengetahuan Dengan Burnaut Syndrome Pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

Telah melaksanakan kegiatan Penelitian di SMK Muhammadiyah 2 samarinda, sebagai tugas akhir Skripsi Program S1 Kesehatan Masyarakat , Fakultas Kesehatan masyarakat UMKT.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan atas kerjasamanya diucapkan terimakasih



Samarinda, 30 Mei 2023
Kepala Sekolah,

Alkahvi, S.Pd., M.Pd
NBM.1.118.387

SURAT PERSETUJUAN RESPONDEN

Inform Consent

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama (Inisial) :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pekerjaan :

Menyatakan bahwa bersedia untuk menjadi responden pada penelitian yang dilakukan oleh Suci Nur Utami Mahasiswa Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang berjudul “Hubungan Stres Kerja dengan *Burnout Syndrome* pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda” dan saya akan mengikuti proses penelitian serta menjawab kuesioner dengan sejujur-jujurnya.

Hormat Saya

Responden

LEMBAR KUESIONER
HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEJADIAN *BURNOUT*
***SYNDROME* PADA KARYAWAN DI SEKOLAH SWASTA SAMARINDA**

Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas secara lengkap dan benar.
2. Isilah dengan cara memberikan tanda checklist (√) pada kolom jawaban yang tersedia.
3. Dalam memilih jawaban, anda cukup memilih satu jawaban dari setiap pernyataan.
4. Batas waktu pengisian kuesioner maksimal 15 menit.

Identitas Responden

1. Nomor Responden :
2. Inisial Responden :
3. Jenis Kelamin :
4. Usia :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Pekerjaan/Masa Kerja :

KUESIONER LINGKUNGAN KERJA

Pilihlah salah satu jawaban yang paling benar dengan keadaan bapak/ibu/saudara/i yang sesungguhnya dengan memberi tanda checklist (√) pada kolom jawaban.

Keterangan:

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.				
2	Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.				
3	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin.				

4	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja.				
5	Adanya petugas keamanan dilingkungan kantor, membuat saya bekerja sangat baik.				
6	Kelembapan ditempat kerja tidak mempengaruhi saya suhu tubuh saya.				
7	Saya tidak ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja.				
8	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini tidak cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.				
9	Hubungan sesama rekan kerja sangat tidak harmonis.				
10	Tempat kerja saya tidak menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja.				

Kuesioner Maslach Burnout Inventory

Keterangan skala peringkat adalah :

Pilihan Jawaban	Favorabel	Unfavorabel
Tidak pernah (0)	0	6
Beberapa kali setahun (1)	1	5
Setiap bulan (2)	2	4
Beberapa kali sebulan (3)	3	3
Setiap minggu (4)	4	2
Beberapa kali seminggu (5)	5	1
Setiap hari (6)	6	0

No	Pernyataan	Skor						
		0	1	2	3	4	5	6
1	Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan							
2	Saya merasakan kelelahan fisik yang amat sangat di akhir hari kerja							
3	Saya merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari di tempat kerja							

	untuk menghadapi siswa							
4	Saya dengan mudah dapat memahami bagaimana perasaan siswa tentang hal-hal yang ingin mereka penuhi dan mereka peroleh dari layanan yang saya berikan							
5	Saya merasa bahwa saya memperlakukan beberapa siswa tidak sama dengan siswa lainnya							
6	Menghadapi siswa dan bekerja untuk mereka seharian penuh membuat saya tertekan							
7	Saya bisa menjawab dan mengajar siswa saya dengan efektif							
8	Saya merasa memberikan pengaruh positif terhadap kehidupan orang lain melalui pekerjaan saya sebagai pemberi jasa							
9	Saya menjadi semakin kaku terhadap orang lain sejak saya bekerja sebagaipemberi jasa							
10	Saya khawatir pekerjaan ini membuat saya dingin secara emosional							
11	Saya merasa sangat bersemangat dalam melakukan pekerjaan saya dan dalam menghadapi siswa saya							
12	Saya merasa bosan dan lelah karena pekerjaan saya							
13	Pekerjaan sebagai pemberi jasa membuat saya merasa frustrasi							
14	Saya merasa bekerja terlampau keras dalam pekerjaan saya							
15	Saya benar-benar tidak peduli pada apa yang terjadi terhadap siswa saya							
16	Menghadapi dan bekerja secara langsung dengan orang							

	menyebabkansaya stress							
17	Saya dengan mudah bisa menciptakan suasana yang santai/relaks dengan parasiswa							
18	Saya merasa gembira setelah melakukan tugas saya untuk para siswasecara langsung							
19	Saya telah mendapatkan dan mengalami banyak hal yang berharga dalam pekerjaan ini							
20	Saya merasa seakan akan hidup dan karir saya tidak akan berubah							
21	Saya menghadapi masalah-masalah emosional dalam pekerjaan sayadengan tenang dan kepala dingin							
22	Saya merasa para orang tua/siswa menyalahkan saya atas masalah-masalah yang mereka alami							

Supporting Teachers in Times of Change: The Job Demands- Resources Model and Teacher Burnout During the COVID-19 Pandemic

Laura J. Sokal¹, Lesley G. Eblie Trudel¹, Jeff C. Babb¹

¹University of Winnipeg, Canada

Correspondence: Laura J. Sokal, University of Winnipeg, Canada.

Received: July 16, 2020

Accepted: August 10, 2020

Online Published: August 11, 2020

doi:10.11114/ijce.v3i2.4931

URL: <https://doi.org/10.11114/ijce.v3i2.4931>

Abstract

Burnout in teachers has been broadly investigated, but no studies have investigated burnout in teachers during a pandemic. The current study is based on a survey of 1278 Canadian teachers and examined whether the Job Demands-Resources model was a useful lens for examining teacher burnout in this unprecedented context. Results supported the model in general terms in that most demands were most strongly correlated with the initial exhaustion stage of burnout. However, not all resources were most strongly associated with the later stages of burnout, suggesting that the examination of specific resources in the context of a pandemic as opposed to examining resources together as a latent variable contributes to development of a more refined model. Suggestions for supporting teachers' welfare are provided.

Keywords: burnout, teachers, demands, resources, pandemic, model

1. Introduction

1.1 Introduction of the Problem

The COVID-19 pandemic created a necessity for school systems to quickly pivot to remote teaching, resulting in significant, global changes to typical instructional practices. Teachers, as the front-line workers in the education system, were tasked with quickly implementing the new teaching practices in ways that promoted student learning while maximizing student safety. In their report to UNESCO, Holmes and her colleagues (2020) stressed the importance of studying the psychological effects of the pandemic, especially the effects on front-line workers, so that the knowledge gained may be applied in future periods of pandemics. Given that subsequent waves of COVID-19 are expected, the goal of this research study was to determine the factors associated with teacher burnout and resilience during the first wave of COVID-19, with the intent of making evidence-based recommendations for better supporting teachers to meet the next wave of the pandemic.

Relationships Between the Dimensions of Resilience and Burnout in Primary School Teachers

M. Inmaculada Vicente de Vera García^{a,*}, M. Inés Gabari Gambarte^b

Received: 4 July 2019
Revised: 19 November 2019
Accepted: 23 December 2019
ISSN: 1307-9298
Copyright © IEJEE
www.iejee.com

DOI: 10.26822/iejee.2019257666

Abstract

Education professionals are very prone to burnout. Faced with this psychosocial risk, resilience is advocated as a human condition to remake itself in the face of difficulties. The objective of the study was to analyze the relationships between perceptions of burnout and resilience in a sample of 334 teachers from 35 public Primary School Education centers. The accepting sample was composed of 334 teachers (26.34% of the invited sample). It was a cross-sectional, descriptive and correlational study, which responded to a simple random sampling of 1268 teachers in the 2017/2018 academic year, through voluntary and anonymous participation. The instruments used were the Spanish versions of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) and Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). Positive relationships were found between emotional fatigue/exhaustion and depersonalization/cynicism and low levels of resilience, as well as between personal fulfillment/effectiveness and high levels of personal competence, confidence in one's intuition and positive acceptance of change, dimensions typical of the resilient response. The importance of promoting resilient coping strategies such as positivism, tolerance to frustration, locus of internal control and self-efficacy, which act as dimensions of protection against exhaustion, negative dimension of burnout, emerges.

Keywords: Burnout, Depersonalization, Emotional Tiredness, Resilience, Effectiveness, Positivism, Control Locus, Coping Strategies

Introduction

Education professionals often show loss of emotional resources, mainly caused by the physical, mental, and relational demands of teaching work. The excessive number of students in the classrooms, the excess of tasks to be performed, the temporary pressures and work overload, the lack of support teachers, the inadequacy of schedules, the excessive bureaucracy and the paperwork that derives from it, etc., are related to the emotional fatigue of this group (López-Chamorro, Pérez, & Fidalgo, 2017; Hull, Cortés, & Berra,

ment of resistance or protection dimensions that are linked to individual variables, such as personality type and attributes or features of it (Aldas, 2017; Vargas, Niño, & Acosta, 2017).

There are individual traits such as resilience, self-efficacy, resistance to frustration, locus of control, expectations, etc., that exert a great influence on the evaluation that people make of stressful situations based on the cognitive traits of the personality that, in turn, they condition the type of coping to respond to this stressful situation (Morales, 2017; Morales,

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lyta Lestary^{1*} dan Harmon²

¹ Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bandung, Indonesia

² Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bandung, Indonesia

Abstract:

One of the most important assets owned by a company is human resources because it has an influence on the survival of the company. Employees in a company should be provided with a comfortable working environment to produce optimal performance. The work environment is an important thing to be considered by every company and is one of the factors that determine employee performance. The purposes of this research are to know how is the work environment, employee performance and how much is the impact of work environment to employee performance. This research was conducted by distributing questionnaires to 116 employees at the Division of Part Detail Manufacturing Production Directorate of PT Dirgantara Indonesia (Persero). Based on research that has been done, the regression equation $Y = 40.404 + 0,438X$. The study states the working environment and employee performance in the Department of Part Detail Manufacturing Production Directorate of PT Dirgantara Indonesia (Persero) has a positive relationship (moderate) with a value of 0.438 and the working environment influence on employee performance.

Keywords: human resource, work environment, work performance.

Abstrak:

Salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia karena memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Karyawan dalam suatu perusahaan perlu diberikan tempat kerja yang nyaman agar menghasilkan kinerja optimal. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan dan merupakan salah satu faktor menentukan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini mengetahui bagaimana lingkungan kerja, kinerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia.

Kebersyukuran dan *Burnout* pada Guru Sekolah Dasar di Yogyakarta

Ahmad Zain Fahmi
Wulanning Siti Muthia
Farhan Alfarizi

Muhammad Garlianka
Wangsadikrama
Nur Widiasmara

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta

Abstract. The aimed of present research is to investigate the gratitude and burnout among teachers. Participants comprised of 119 elementary school teachers in Yogyakarta. This was a quantitative research and data was collected using Gratitude Questionnaire (GQ-6) and Maslach Inventory Burnout (MIB). Spearman's coefficient of rank correlation reported there were significant negative correlation ($r = -0.262$; $p < 0.02$) between gratitude and burnout that the higher the gratitude, the lower the burnout. This result was consistent with this study hypothesis, indicate that there is negative relationship between gratitude and burnout among teachers in Yogyakarta. Analysis between aspects of gratitude and burnout show that the aspect of gratitude (intensity) has the strongest relationship with burnout with a value of $r = -0.365$ and a significance level (p) = 0.000.

Keywords: burnout, elementary school teacher, gratitude

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kebersyukuran dan *burnout* pada guru. Subjek penelitian ini adalah 119 guru sekolah dasar yang ada di Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan dua alat ukur untuk pengambilan data, yaitu *Gratitude Questionnaire* (GQ-6) untuk mengukur kebersyukuran dan *Maslach Inventory Burnout* (MIB) untuk mengukur *burnout*. Berdasarkan analisis statistik menggunakan *Spearman's coefficient of rank correlation* didapatkan hasil ada korelasi yang negatif antara kebersyukuran dan *burnout* pada guru sekolah dasar ($r = -0,262$; $p < 0,02$). Hasil penelitian ini konsisten dengan hipotesis yang diajukan, yaitu terdapat hubungan negatif antara kebersyukuran dan *burnout* pada guru di Yogyakarta. Hasil analisis antar aspek kebersyukuran dan *burnout* menunjukkan bahwa aspek kebersyukuran *intensity* memiliki hubungan yang paling kuat terhadap *burnout* dengan nilai $r = -0,365$ dan taraf signifikansi (p) = 0,000.

Kata kunci: *burnout*, guru sekolah dasar, kebersyukuran

Analisis Tingkat *Burnout* Guru MTS Assa'idiyyah Ditinjau dari Tipe Kepribadian Disc

Zulvy Noor Islami

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen,
Institut Pertanian Bogor
Kampus Dramaga Bogor 16680

Lindawati Kartika

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen,
Institut Pertanian Bogor
Kampus Dramaga Bogor 16680
e-mail: lindawati.kartika@gmail.com

ABSTRACT

MTs Assa'idiyyah as one of the Islamic private schools (madrasah) possesses teachers as the main booster of its organizational activities. An Instructor is a kind of job which is susceptible to burnout or exhaustion at work. Moreover, every teacher has a distinctive personality which drives various responses to such burnout. Hence, a study should be focused on their burnout rate and their personalities as the basis of evaluation. The purposes of this study are to (1) Analyze the DISC Type of personalities on MTs Assa'idiyyah (2) Analyze the burnout rate experienced by the teachers (3) Analyze the difference between burnout rate and the type of personalities of the MTs Assa'idiyyah teachers. The analysis method used in this study was one-way Anova. The result showed that the DISC type of personalities affecting the burnout rate was a personality drew in graph 3 or the actual personality with the sequence from Dominant, Compliance, Steady, and Influenced.

Keywords: Anova, burnout, DISC, personality, teacher.

Output Hasil SPSS

Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 20 tahun	21	50.0	50.0	50.0
	40-60 tahun	19	45.2	45.2	95.2
	> 60 tahun	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	17	40.5	40.5	40.5
	Perempuan	25	59.5	59.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Masa Kerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 1 bulan	6	14.3	14.3	14.3
	1 - 20 tahun	24	57.1	57.1	71.4
	21 - 40 tahun	11	26.2	26.2	97.6
	> 40 tahun	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Kategori Tingkat Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	2.4	2.4	2.4
	Tinggi	41	97.6	97.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Uji Normalitas Data

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Nilai Lingkungan Kerja	.170	42	.004	.962	42	.172
Nilai Burnout Syndrome	.161	42	.008	.929	42	.012

Kategori Tingkat Burnout Syndrome

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	34	81.0	81.0	81.0
	Sedang	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Kategori Tingkat Lingkungan Kerja * Kategori Tingkat Burnout Syndrome Crosstabulation

			Kategori Tingkat Burnout Syndrome		Total
			Rendah	Sedang	
Kategori Tingkat Lingkungan Kerja	Rendah	Count	0	1	1
		% within Kategori Tingkat Lingkungan Kerja	0.0%	100.0%	100.0%
	Tinggi	Count	34	7	41
		% within Kategori Tingkat Lingkungan Kerja	82.9%	17.1%	100.0%
Total		Count	34	8	42
		% within Kategori Tingkat Lingkungan Kerja	81.0%	19.0%	100.0%

Uji Hasil Spearman Rank

Non Parametric Correlations

			Kategori Tingkat Lingkungan Kerja	Kategori Tingkat Burnout Syndrome
Spearman's rho	Kategori Tingkat Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	-.322*
		Sig. (2-tailed)	.	.038
		N	42	42
	Kategori Tingkat Burnout Syndrome	Correlation Coefficient	-.322*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.038	.
		N	42	42

Lembar Konsultasi




LEMBAR KONSULTASI








Nama : Suci Nur Utami

Nim : 1911102413068

Judul Proposal : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Burnout Syndrome Pada Karyawan Di Sekolah Swasta Samarinda.

Pembimbing : Nida Amalia, M.PH

No	Tanggal	Konsultasi	Hasil Konsultasi	Paraf
1.	17/11/2022	Penentuan Kelompok KDM berdasarkan peminatan dan penentuan tema dari masing-masing kelompok	<ul style="list-style-type: none"> - Terbentuk 3 kelompok KDM (K3, AKK, Epidemiologi) dan menentukan penganggung jawab dari masing masing kelompok - Penentuan disain penelitian yaitu menggunakan kuantitatif - Membuat folder pengumpulan lembar konsultasi, proposal, skripsi dan naskah publikasi 	
2.	12/01/2023	Konsultasi judul skripsi KDM dan Variabel penelitian	ACC judul beserta Variabel independen dan dependen	
3.	17/02/2023	Konsultasi Proposal Penelitian BAB 1 dan 2	<ul style="list-style-type: none"> - Proposal penelitian harus mengikuti tatacara terhadap penelitian , urgensi, masalah, dan lain sebagainya. - Konsultasi terkait 	

			sampel dan populasi penelitian. - Revisi Bab 1 dan Bab 2.	
4	21/02/2023	Konsultasi Bab 1 dan Bab 2	- Revisi terkait format penulisan - Revisi Bab 2 Metodologi penelitian terkait kriteria inklusi dan eksklusi pada teknik total sampling (teknik pengambilan sampel)	
5.	27/02/2023	Konsultasi Bab 1 dan Bab	- Revisi terkait format penulisan	
6.	07/03/2023	Konsultasi Bab 1 dan Bab	ACC format penulisan dan isi proposal	
7.	03/06/2023	Konsultasi hasil skripsi keseluruhan	- Revisi terkait format penulisan - Revisi terkait uji bivariat	
8.	07/062023	Konsultasi Bab 3	- Revisi terkait hasil penelitian - Revisi pada bagian pembahasan	
9.	15/06/2023	Konsultasi Bab 4	- Revisi terkait simpulan dan saran	
10.	16/06/2023	Konsultasi Bab 3 dan Bab 4	ACC format penulisan, hasil dan pembahasan, saran dan kesimpulan	

Dokumentasi Penelitian









Hasil Uji Turnitin

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kejadian Burnout Syndrome Pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

by Suci Nur Utami

Submission date: 15-Aug-2023 02:01PM (UTC+0800)

Submission ID: 2146091048

File name: SUCI_NUR_UTAMI_1911102413068-1.docx (603.04K)

Word count: 6979

Character count: 43094

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kejadian Burnout Syndrome Pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

ORIGINALITY REPORT

30% SIMILARITY INDEX	27% INTERNET SOURCES	12% PUBLICATIONS	10% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	docplayer.info Internet Source	2%
2	Submitted to Hadlow College, Kent Student Paper	1%
3	core.ac.uk Internet Source	1%
4	es.scribd.com Internet Source	1%
5	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%