

**PENGARUH REGULASI DIRI DAN *PERCEIVED SOCIAL SUPPORT*  
TERHADAP *BURNOUT* PADA KARYAWAN BANK BPR BKK  
KEBUMEN (PERSERODA)**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada  
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam  
Menyelesaikan Program Strata Satu (S1)  
Psikologi (S.Psi)**



**Rifda Nafisa Mardhotillah  
1907016107**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG  
2023**

## HALAMAN PENGESAHAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO FAKULTAS  
PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI**

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

### PENGESAHAN

Naskah proposal skripsi berikut ini :

Judul : Pengaruh Regulasi Diri dan *Perceived Social Support* terhadap *Burnout* pada karyawan Bank BKK Kebumen (Perseroda)

Nama : Rifda Nafisa Mardhotillah

NIM : 1907016107

Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang munaqosah oleh dewan penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang dan dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Psikologi.

Semarang, 26 Juni 2023

#### DEWAN PENGUJI

Penguji I

Dr. Widiastuti, M.Ag  
NIP.197503192009012003

Penguji-II

Dr. Baidi Bukhori, M.Si  
NIP. 197304271996031001



Penguji II

Dr. Nikmah Rachmawati, M.Si  
NIP. 198002202016012901

Penguji IV

Nadva Ariyani Hasanah N, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
NIP. 199211172019032019

Pembimbing I

Dr. Baidi Bukhori, M.Si  
NIP. 197304271996031001

Pembimbing II

Khairani Zikrinawati, S.Psi., M.A  
NIP. 199201012019032036

## NOTA PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

---

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu'alaikum. wr. wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH REGULASI DIRI DAN *PERCEIVED SOCIAL SUPPORT* TERHADAP *BURNOUT* PADA KARYAWAN BANK BPR BKK KEBUMEN (PERSERODA)

Nama : RIFDA NAFISA MARDHOTILLAH

NIM : 1907016107

Jurusan : PSIKOLOGI

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

*Wassalamu'alaikum. wr. wb.*

Mengetahui  
Pembimbing I,

Semarang, 15 Juni 2023  
Yang bersangkutan

Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si  
NIP. 197304271996031001

Rifda Nafisa Mardhotillah  
NIM. 1907016107



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI  
Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

---

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu'alaikum. wr. wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH REGULASI DIRI DAN *PERCEIVED SOCIAL SUPPORT*  
TERHADAP *BURNOUT* PADA KARYAWAN BANK BPR BKK KEBUMEN  
(PESERODA)  
Nama : RIFDA NAFISA MARDHOTILLAH  
NIM : 1907016107  
Jurusan : PSIKOLOGI

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

*Wassalamu'alaikum. wr. wb.*

Mengetahui  
Pembimbing II,

Semarang, 15 Juni 2023  
Yang bersangkutan

Khairani Zikrinawati, S.Psi., MA.  
NIP . 199201012019032036

Rifda Nafisa Mardhotillah  
NIM. 1907016107

## PERNYATAAN KEASLIAAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rifda Nafisa Mardhotillah

Nim : 1907016107

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**“PENGARUH REGULASI DIRI DAN PERCEIVED SOCIAL SUPPORT  
TERHADAP BURNOUT PADA KARYAWAN BANK BPR BKK  
KEBUMEN (PERSERODA)”**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 15 Juni 2023



Rifda Nafisa Mardhotillah

NIM. 1907016107

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirahim*

Segala puji dan syukur saya ucapkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat-Nya yang telah diberikan kepada saya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi saya dengan judul “Pengaruh Regulasi Diri dan *Perceived Social Support* terhadap *Burnout* pada Karyawan Bank BPR BKK Kebumen (PERSERODA)”. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang selalu diharapkan *syafaatnya* kelak pada hari kiamat.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dan memperoleh gelar sarjana psikologi (S.Psi) bagi mahasiswa jurusan psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang. Banyak pihak berjasa yang membantu dalam proses pengerjaan skripsi ini sehingga skripsi ini terselesaikan. Dengan demikian saya ucapkan terima kasih tulus kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang bapak Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag, beserta jajarannya
2. Bapak dan Ibu dekan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, beserta jajarannya
3. Bapak Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo sekaligus pembimbing I yang selalu memotivasi dan membantu mahasiswanya untuk semangat mengerjakan skripsi
4. Ibu Hj. Wening Wihartati, S.Psi, M.Si selaku ketua jurusan psikologi fakultas psikologi dan kesehatan UIN Walisongo
5. Ibu Khairani Zikrinawati, M.A, selaku pembimbing II sekaligus dosen wali penulis yang telah kebersamai penulis dari awal perkuliahan hingga akhir

membimbing dengan saran dan masukan yang sangat bermanfaat untuk skripsi ini

6. Seluruh dosen fakultas psikologi dan kesehatan atas ilmu yang telah diberikan
7. Seluruh staf fakultas psikologi dan kesehatan atas segala pelayanan dan fasilitas yang telah diberikan
8. PT. Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Kecamatan Kebumen (Perseroda) yang telah berpartisipasi dalam penelitian Penulis mengharapkan kritik dan saran atas penulisan skripsi ini guna perbaikan bagi penulis di masa mendatang.

Semarang, 15 Juni 2023



Rifda Nafisa Mardhotillah

NIM: 1907016163

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Bapak Akhmad Sudiyono dan Ibu Dewi Retnoningsih serta adik Afiq Farras Syafi .M. yang menjadi motivator dan penyemangat dalam mengerjakan skripsi ini serta do'a yang selalu dipanjatkannya untuk penulis.
2. Diri sendiri yang selalu berjuang dalam menyelesaikan skripsi dengan mengalami banyaknya peristiwa yang berwarna dan beragam menjadi pengalaman yang berharga
3. TREASURE members yang telah menemani penulis, menghibur, dan memberikan semangat hingga berkesempatan bertemu pada konser asia tour mereka di sela-sela skripsi di bulan ulang tahun penulis. Khususnya Watanabe Haruto yang telah mewarnai keseharian penulis hingga saat ini, terima kasih TREASURE members
4. Sekumpulan teman penulis yaitu Grup kopi prabu, Grup ibu-ibu sosialita, dan Nadhiva/Dipol yang telah menemani, membantu, serta menghibur penulis dalam masa perkuliahan ini hingga seterusnya, love you all.
5. Kakak-kakak tingkat dan teman seperjuangan psikologi angkatan 2019 terutama teman kelas psikologi C dengan segala memori yang berkesan
6. Seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebut satu-persatu

Penulis berharap kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini selalu dalam rahmat dan perlindungan Allah SWT. Karena penulis merasa bahwa ucapan terima kasih tidak cukup untuk membalas kebaikan yang telah diberikan. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi banyak orang.

## MOTTO

*“Man Jadda Wajada”*

“Barang siapa yang bersungguh-sungguh, dia pasti berhasil”

إِنَّ لِلْمُتَّقِينَ مَفَازًا

Artinya: “*Sungguh, orang-orang yang bertakwa mendapat kemenangan,*” (An-Naba’: 31)

## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....                  | <b>ii</b>   |
| <b>NOTA PEMBIMBING</b> .....                     | <b>iii</b>  |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAAN PENELITIAN</b> .....     | <b>v</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                      | <b>vi</b>   |
| <b>PERSEMBAHAN</b> .....                         | <b>viii</b> |
| <b>MOTTO</b> .....                               | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                          | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                        | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                       | <b>xiv</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                     | <b>xv</b>   |
| <b>ABSTRACT</b> .....                            | <b>xvi</b>  |
| <b>ABSTRAK</b> .....                             | <b>xvii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....                   | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang .....                          | 1           |
| B. Rumusan Masalah.....                          | 8           |
| C. Tujuan Penelitian .....                       | 8           |
| D. Manfaat Penelitian .....                      | 8           |
| E. Keaslian Penelitian.....                      | 9           |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....               | <b>12</b>   |
| A. <i>Burnout</i> .....                          | 12          |
| 1. Definisi <i>Burnout</i> .....                 | 12          |
| 2. Aspek-Aspek <i>Burnout</i> .....              | 13          |
| 3. Faktor yang Mempengaruhi <i>Burnout</i> ..... | 15          |
| 4. <i>Burnout</i> dalam Perspektif Islam.....    | 19          |
| B. Regulasi diri .....                           | 21          |
| 1. Definisi Regulasi Diri .....                  | 21          |
| 2. Aspek Regulasi Diri .....                     | 22          |
| 3. Faktor yang Mempengaruhi Regulasi Diri.....   | 26          |

|  |  |           |
|--|--|-----------|
| 4.   | Regulasi Diri dalam Perspektif Islam .....   | 29        |
| C.   | <i>Perceived Social Support</i> .....  | 30        |
| 1.   | Definisi <i>Perceived Social Support</i> .....   | 30        |
| 2.   | Aspek <i>Perceived Social Support</i> .....  | 31        |
| 3.   | Faktor yang Mempengaruhi <i>Perceived Social Support</i> .....                           | 34        |
| 4.   | <i>Perceived Social Support</i> dalam Perspektif Islam .....                             | 35        |
| D.   | Pengaruh Regulasi Diri dan <i>Perceived Social Support</i> terhadap <i>Burnout</i><br>37 |           |
| E.   | Kerangka Berpikir .....  | 41        |
| F.   | Hipotesis .....  | 41        |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b> |  | <b>42</b> |
| A.   | Jenis dan Pendekatan Penelitian .....  | 42        |
| B.   | Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....                                       | 42        |
| 1.   | Variabel Penelitian .....  | 42        |
| 2.   | Definisi Operasional .....   | 43        |
| C.   | Tempat dan Waktu Penelitian .....  | 45        |
| 1.   | Tempat Penelitian .....  | 45        |
| 2.   | Waktu Penelitian .....   | 45        |
| D.   | Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling .....  | 45        |
| E.   | Teknik Pengumpulan Data .....  | 46        |
| F.   | Validitas dan Reliabilitas .....   | 49        |
| 1.   | Validitas .....  | 49        |
| 2.   | Reliabilitas .....   | 51        |
| G.   | Hasil Uji Coba Alat Ukur .....   | 51        |
| H.   | Teknik Analisis Data .....   | 56        |
| 1.   | Uji Asumsi Klasik .....  | 56        |
| 2.   | Uji Hipotesis .....  | 57        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>   |  | <b>58</b> |
| A.   | Hasil Penelitian .....   | 58        |
| 1.   | Deskripsi Subjek .....   | 58        |
| 2.   | Kategorisasi Data Penelitian .....   | 61        |

|                                   |                             |              |
|-----------------------------------|-----------------------------|--------------|
| B.                                | Hasil Analisis Data .....   | 65           |
| 1.                                | Uji Asumsi Klasik .....     | 65           |
| a)                                | Uji Normalitas .....        | 65           |
| b)                                | Uji Linearitas.....         | 65           |
| c)                                | Uji Multikolinearitas ..... | 67           |
| 2.                                | Hasil Uji Hipotesis .....   | 68           |
| b.                                | Uji F (Simultan) .....      | 70           |
| C.                                | Pembahasan.....             | 72           |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>        |                             | <b>77</b>    |
| A.                                | Kesimpulan .....            | 77           |
| B.                                | Saran .....                 | 78           |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>       |                             | <b>xviii</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>              |                             | <b>xxiii</b> |
| <b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b> |                             | <b>xxxii</b> |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 3. 1. Skala Likert.....  | 46 |
| Tabel 3. 2. Blueprint Burnout .....  | 47 |
| Tabel 3. 3. Blueprint Regulasi Diri .....                                      | 48 |
| Tabel 3. 4. Blueprint Perceived Social Support .....                           | 48 |
| Tabel 3. 5. Hasil Uji Validitas Skala Burnout.....                             | 52 |
| Tabel 3. 6. Hasil Uji Validitas Skala Regulasi Diri .....                      | 53 |
| Tabel 3. 7. Hasil Uji Validitas Skala Regulasi Diri .....                      | 54 |
| Tabel 3. 8. Hasil Uji Reliabilitas Skala Regulasi Diri.....                    | 55 |
| Tabel 3. 9. Hasil Uji Reliabilitas Skala Regulasi Diri.....                    | 55 |
| Tabel 3. 10. Hasil Uji Reliabilitas Skala Perceived Social Support.....        | 56 |
| Tabel 4. 1. Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian .....                    | 58 |
| Tabel 4. 2. Deskripsi Usia Subjek Penelitian .....                             | 59 |
| Tabel 4. 3. Deskripsi Masa Kerja Subjek Penelitian.....                        | 60 |
| Tabel 4. 4. Deskripsi Jabatan Subjek Penelitian .....                          | 61 |
| Tabel 4. 5. Deskripsi Variabel .....   | 61 |
| Tabel 4. 6. Rentang Skor Kategorisasi Variabel Burnout.....                    | 62 |
| Tabel 4. 7. Kategorisasi Skor Variabel Burnout .....                           | 62 |
| Tabel 4. 8. Rentang Skor Kategorisasi Variabel Regulasi Diri.....              | 63 |
| Tabel 4. 9. Kategorisasi Skor Variabel Regulasi Diri.....                      | 63 |
| Tabel 4. 10. Rentang Skor Kategorisasi Variabel perceived social support ..... | 63 |
| Tabel 4. 11. Kategorisasi Skor Variabel Perceived Social Support.....          | 64 |
| Tabel 4. 12. Hasil Uji Normalitas .....  | 65 |
| Tabel 4. 13. Hasil Uji Linearitas .....  | 66 |
| Tabel 4. 14. Hasil Uji Linearitas .....  | 66 |
| Tabel 4. 15. Hasil Uji Multikolinearitas .....                                 | 67 |
| Tabel 4. 19. Hasil Uji Regresi Sederhana X2 .....                              | 71 |
| Tabel 4. 20. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....                              | 71 |

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 4. 1. Persentase Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin ..... | 58 |
| Gambar 4. 2. Persentase Subjek Berdasarkan Usia.....           | 59 |
| Gambar 4. 3. Persentase Subjek Berdasarkan Masa Kerja .....    | 60 |
| Gambar 4. 4. Persentase Subjek Berdasarkan Jabatan .....       | 60 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|   |       |
|---|-------|
| Lampiran 1. Skala <i>Burnout</i> .....                  | xxiii |
| Lampiran 2. Skala Regulasi Diri .....                   | xxv   |
| Lampiran 3. Skala <i>Perceived Social Support</i> ..... | xxvii |
| Lampiran 4. Hasil SPSS Variabel .....                   | xxix  |

## **ABSTRACT**

**Abstract:** *Burnout that occurs in employees is influenced by several factors, one of which is self-regulation and perceived social support. This study aims to empirically examine the effect of self-regulation and perceived social support on burnout in BPR BKK Kebumen bank employees. The hypothesis put forward in this study is the influence of self-regulation and perceived social support on burnout among BPR BKK Kebumen bank employees. The research population totaled 120 people, the total of which was used as the research sample using saturated sampling technique. Measuring tools used in this research are burnout scale, self-regulation scale, and perceived social support scale. The results showed that there was an effect of self-regulation and perceived social support on burnout in BPR BKK Kebumen Bank employees.*

**Keywords:** *burnout, self-regulation, perceived social support*

## ABSTRAK

**Abstrak:** *Burnout* yang terjadi pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah regulasi diri dan *perceived social support*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh regulasi diri dan *perceived social support* terhadap *burnout* pada karyawan bank BPR BKK Kebumen. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh regulasi diri dan *perceived social support* terhadap *burnout* pada karyawan bank BPR BKK Kebumen. Populasi penelitian berjumlah 120 orang yang total keseluruhan dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian adalah skala *burnout*, skala regulasi diri, dan skala *perceived social support*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh regulasi diri dan *perceived social support* terhadap *burnout* pada karyawan Bank BPR BKK Kebumen.

**Kata kunci :** *burnout*, regulasi diri, *perceived social support*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Bank merupakan elemen yang sangat penting dalam roda perekonomian. Bank juga berperan dalam menopang pembangunan ekonomi nasional. Menurut Undang-undang nomor 10 tahun 1998, “bank sebagai badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat”.

Per 13 Januari 2022 Otoritas Jasa Keuangan (OJK) tercatat ada 107 bank di Indonesia, 8 diantaranya kantor cabang milik asing, 68 Bank Swasta Nasional 27 Bank Pembangunan Daerah (BPD), 4 Bank Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan 68 Bank Swasta Nasional yang tersebar di semua provinsi. Salah satu provinsi yang memiliki pertumbuhan bank terbaik yaitu Jawa Tengah.

Provinsi Jawa Tengah memiliki modal jaringan perbankan yang kuat, menurut Solopos.com (2022) pada akhir tahun 2022 terdapat sekitar 2.133 kantor perbankan yang mencakup 52 Bank Umum Konvensional, 7 Bank Umum Syariah, 248 Bank Pembangunan Daerah (BPD), serta 27 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPR Syariah) di seluruh kabupaten Jawa Tengah dan akan terus berkembang di beberapa tahun yang akan datang. Beberapa bank mempunyai keunggulannya masing-masing, khususnya di daerah Kabupaten Kebumen terdapat bank milik pemerintah provinsi dan daerah yaitu PT. Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Kecamatan Kebumen (Perseroda) atau disebut Bank BKK Kebumen.

Berdasarkan temuan laporan pemeriksaan umum Otoritas Jasa Keuangan (OJK) wilayah Jawa Tengah dan DIY tahun 2020–2021, PT. BPR BKK Kebumen mengalami peningkatan pertumbuhan perusahaan dari Rp. 468.942.456 menjadi Rp. 519.587.224. Sedangkan menurut TopBusiness.id (2022) alokasi kredit Besarnya kredit yang diberikan kepada sektor Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kebumen tumbuh dari Rp. 357 miliar pada tahun 2020 menjadi Rp. 372 miliar pada tahun 2021. Menurut Suarabaru.id (2022) Dengan jumlah nasabah kredit PT. BPR BKK Kebumen tahun 2022 telah mencapai 14.423 orang, sebanyak 6.286 orang nasabah menggunakan pinjaman untuk modal kerja, 5.085 orang menggunakan Kredit Konsumtif bagi PNS, perangkat desa, dan pensiunan, 3.052 orang dengan Kredit Mikro Bersama (KMB) bagi pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Terdapat juga prestasi-prestasi yang dimiliki oleh PT. BPR BKK Kebumen salah satunya dilansir oleh [kebumen24.com](http://kebumen24.com) (2021) Kategori Bank Terbaik dari Sembilan Bersama Media Indonesia Business and Company Award 2021, predikat Bank Sangat Bagus dari majalah Infobank, dan kategori *The Best Reliable BPR In Excellent Service of The Year* diberikan kepada bank ini di tahun 2021, menempatkan sebagai bank terbaik keempat di Jawa Tengah. Bank ini juga mendapat peringkat keempat terbaik secara keseluruhan se-Jawa Tengah.

Guna mewujudkan visi menjadi bank yang profesional, terdepan, dan terpercaya PT. BPR BKK Kebumen selalu melakukan inovasi dan inisiatif khususnya dari strategi layanan dan harga. Sejalan dengan hal tersebut PT. BPR BKK Kebumen menargetkan hasil dan manfaat yang besar bagi kepuasan para nasabah, pemegang saham, dan masyarakat. Untuk memberikan pelayanan terbaik kepada nasabahnya tentu pemasaran produk sesuai target di cabang-cabang bank, keadaan tersebut menjadi sebuah tuntutan yang bersifat

berkelanjutan dan menimbulkan beban kerja. Selain itu, sebagian besar pekerjaan karyawan bank juga berasal dari interaksi sosial maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan karena pekerjaan cenderung monoton, target yang terus tumbuh, dan beban kerja yang berlebih telah membuat kejenuhan serta kelelahan emosional bagi karyawan bank. Hal tersebut sering ditunjukkan di kesehariannya selama bekerja seperti merasakan kelelahan, tertekan, kurang fokus dalam bekerja, kurangnya sikap tanggung jawab, dan tidak maksimal dalam memberikan pelayanan. Sedangkan bentuk perilaku emosional seperti bersikap sensitif, mudah marah, berbicara ketus kepada orang lain, dan kurang bersemangat dalam bekerja merupakan karakteristik adanya *burnout*.

*Burnout* ialah Kelelahan fisik dan emosional, sikap dan perilaku negatif, serta merasa tidak puas dan tidak percaya pada kemampuan diri sendiri. Kondisi ini biasanya disebabkan oleh stres kerja yang berkepanjangan dan merupakan respons seseorang terhadap situasi yang terjadi di tempat kerja (Yeni dan Idah Niswati, 2012: 34). *Burnout* ialah keadaan emosional dimana seseorang mengalami kelelahan fisik dan mental serta kebosanan sebagai akibat dari tuntutan profesinya yang semakin meningkat. (Prestiana & Putri, 2013:66). Seseorang yang mengalami *burnout* akan mengalami dimensi kelelahan emosional, artinya individu merasakan kelelahan dalam bekerja, tidak berdaya dalam mengatasi pekerjaannya, dan merasa terbebani karena tugas yang berkelanjutan. Dimensi lainnya yaitu depersonalisasi dimana seseorang mempunyai perasaan negatif terhadap pekerjaannya, menimbulkan sikap kasar, berbicara sinis, dan berpikiran negatif kepada orang lain. Selanjutnya dimensi penurunan pencapaian prestasi pribadi dimana seseorang akan merasakan ketidakpuasan terhadap dirinya maupun pekerjaannya, dalam

tahap tersebut seseorang akan mengalami perasaan bersalah akibat sikap negatif karena responnya terhadap tuntutan dan beban kerja.

Peneliti menemukan di lapangan terdapat beberapa karyawan bank yang mengalami gejala *burnout*. Berdasarkan hasil pra riset dengan menggunakan *google form* kepada 10 karyawan Bank BKK Kebumen terdapat 8 karyawan mengalami kelelahan fisik yaitu mengalami demam, flu, dan sakit kepala karena melakukan kegiatan berulang dan cenderung sama tiap harinya. Terdapat 5 karyawan yang mengalami masalah depersonalisasi seperti pernah mengurangi berinteraksi dengan lingkungan sosial dan berhubungan seperlunya. Dan terdapat 2 orang yang mengalami penurunan pencapaian prestasi seperti menilai bahwa kemampuannya kurang maksimal dalam bekerja dan merasa cukup akan keadaannya saat ini. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan bank PT. BPR BKK Kebumen mengalami gejala *burnout*. Jika dibiarkan *burnout* dapat membawa dampak yang besar bagi individu dan organisasi. Efek buruk pada pekerjaan karyawan, sikap, dan perilaku yang tidak diinginkan termasuk penurunan keterlibatan di tempat kerja, kinerja tugas yang buruk, dan perputaran karyawan yang lebih tinggi.

Kelelahan emosional, ketidakpedulian, melankolis, ketidak sabaran, dan kebosanan akan mempengaruhi karyawan. kecenderungan untuk mengkritik setiap elemen di tempat kerja, termasuk rekan kerja, dan tersinggung dengan rekomendasi yang dibuat oleh orang lain. (Hardiyanti 2013:344). Menurut Andarika (2004:4) Dua komponen yang mempengaruhi *burnout* adalah internal dan eksternal. Variabel internal adalah variabel yang dimiliki seseorang, seperti harga diri, jenis kelamin, dan karakteristik terkait usia. Sedangkan faktor eksternal adalah unsur-unsur yang berasal dari lingkungan luar yang mempengaruhi *burnout* meliputi: kondisi lingkungan kerja yang buruk, Ada pedoman dan peraturan yang ketat, serta tuntutan

pekerjaan terlalu besar. Oleh karena itu baik internal maupun eksternal sebagai karyawan harus mempunyai kemampuan untuk mengatasi dampak dari *burnout* agar tetap produktif dalam bekerja.

Karyawan membutuhkan kemampuan regulasi diri yang baik untuk menghadapi tekanan serta tuntutan dalam pekerjaan. Pengaturan diri mengacu pada kapasitas untuk melakukan kontrol perilaku melalui proses yang terus-menerus mengaktifkan ide, tindakan, dan emosi untuk mewujudkan tujuan tertentu. (Manab, 2016:7). Dengan memiliki kemampuan ini seseorang dapat merencanakan, mengarahkan, dan mengawasi perilakunya secara fleksibel sesuai dengan memodifikasi keadaan untuk mencapai hasil yang diinginkan, terutama di tempat kerja. Pengaturan diri adalah proses internal yang melibatkan kognisi, emosi, dan perencanaan tindakan dan penyesuaian untuk mencapai tujuan sendiri. (Tri Wibowo, 2011:445). Regulasi diri sering digunakan untuk mendefinisikan *goal-directed behavior* yang diarahkan pada tujuan atau diarahkan untuk mencapai tujuan. Tetapi kemampuan untuk menahan diri dengan sengaja itulah yang dimaksud dengan *self control*, terutama dalam mengendalikan impuls dan emosi (MS Fauziah, 2017:33). Regulasi diri mencakup tiga aspek, yaitu: metakognitif, motivasi, perilaku (Zimmerman dalam Ghufon & Rini 2010:60). Metakognisi yaitu kesadaran dan pemahaman seseorang tentang proses kognitif atau cara berpikir (Matlin, 1998:256). Metakognisi ini meliputi perencanaan, mengorganisasi, mengukur diri, dan menginstruksi diri sebagai kebutuhan selama proses perilakunya (Ghufon & Risnawita 2010:60).

Motivasi terkait erat dengan kebutuhan dasar seseorang untuk mengatur diri dan dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki. Sementara itu, perilaku seseorang merupakan usaha untuk mengatur, memilih, dan memanfaatkan lingkungan sekitarnya dalam mendukung aktivitas yang

dilakukannya (Ruminta 2017:288). Pada aspek perilaku ini individu memilih, memaksimalkan keberhasilan kegiatan yang dilakukan, mengatur dan membentuk lingkungan sosial dan fisik yang seimbang.

Lee dan Ashfort (1996:123) dukungan sosial merupakan salah satu aspek lain yang mempengaruhi terbentuknya *burnout*. Kurangnya dukungan sosial di dalam lembaga dan luar lembaga bisa menjadi penyebab *burnout* (Angreani 2020:443). Ketika menghadapi masalah, kehadiran orang lain yang memberikan dukungan dapat membantu bagi individu. Dukungan sosial adalah kenyamanan, perhatian, dorongan harga diri seseorang, atau bantuan apa pun yang diperoleh seseorang dari orang lain. (Sarafino dan Smith, 2011:81). Ada dua jenis dukungan sosial yang dapat dibedakan, ialah: *received social support* dan *perceived social support* (Sarafino dan Smith, 2011:81).

Penelitian ini, penulis menggunakan *perceived social support* karena persepsi atau pandangan seseorang mengenai dukungan sosial yang tersedia di sekitarnya dianggap lebih berpengaruh daripada jumlah dukungan sosial yang sebenarnya yang dimilikinya (Sarafino dan Smith, 2011:81). *Perceived social support* mengacu pada persepsi individu di tingkat dan kualitas dukungan sosial yang tersedia. Faktor yang dominan dalam dukungan sosial adalah *perceived social support*, karena mencerminkan pola pikir seseorang mengenai dukungan sosial yang tersedia untuk mereka (Gallagher & Vella, 2008:1558). *Perceived social support* terdapat tiga dimensi penting, yaitu: keluarga, teman, dan seseorang yang spesial (Zimet, dkk, 1988:38). Dimensi keluarga yaitu dukungan yang berasal dari orang tua, adik, kakak, dan saudara lainnya dapat berupa perhatian serta kepedulian. Dimensi teman seperti rekan kerja yang memberi bantuan saran atau nasehat dalam mengurangi jumlah *burnout* yang dialami pekerja saat menyelesaikan tugas. Terakhir dimensi orang yang istimewa atau special seperti mendapat dukungan dari pasangan yang membuat

individu merasa nyaman dan merasa dihargai. Jalin hubungan dengan orang-orang yang memiliki minat dan minat yang sama dapat membantu mengurangi tingkat *burnout* yang dialami oleh individu. Oleh karena itu, individu yang mengalami *burnout* cenderung merasa lebih nyaman ketika mendapatkan dukungan sosial dari orang-orang dengan minat dan ketertarikan yang serupa.

Pembahasan tersebut juga berkaitan dalam penelitian sebelumnya dan menandakan bahwa terdapat pengaruh pada masing-masing variabel penelitian ini seperti hasil yang diperoleh (Ekawanti & Mulyana, 2016:3) menunjukkan regulasi diri dan *burnout* memiliki hubungan yang substansial, serta menyebutkan bahwa Individu memiliki kemampuan regulasi yang baik dapat membantu mengatasi stress dan emosi, karena penyebab burnout yaitu stress yang berkepanjangan. Dalam penelitian Raja Rahima (2022:42) menunjukkan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara regulasi diri dengan *burnout*. Sedangkan dari hasil penelitian (Yanto, dkk, 2022:65) menunjukkan bahwa *perceived social support* berpengaruh terhadap *burnout*. Selain itu, dari hasil penelitian (Purba, dkk, 2007:84) menunjukkan bahwa dukungan sosial berdampak buruk pada kelelahan, dengan jumlah dukungan sosial yang diterima memiliki korelasi langsung dengan seberapa banyak kelelahan yang dialami seseorang. Temuan penelitian (Hijrianti, 2016: 14) menunjukkan adanya korelasi negatif dan kuat antara dukungan sosial dengan *burnout*. Dan penelitian (Putra & Muttaqin, 2020:85) menyatakan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap *burnout*.

Dari beberapa penelitian terdahulu seperti yang sudah dijelaskan, belum adanya penelitian terhadap variabel-variabel tersebut pada karyawan atau pegawai bank, maka hal tersebut dapat menjadi keunikan pada penelitian ini. Semakin tinggi regulasi diri dan *perceived social support*, semakin mampu individu mengatur diri dan persepsi mereka terhadap tekanan pekerjaan

sehingga mengurangi risiko *burnout*. Tetapi jika *burnout* dibiarkan akan mengganggu kesehatan mental karyawan hingga menghambat aktivitas sehari-hari. Maka penelitian ini menjadi penting untuk diteliti supaya karyawan dan organisasi dapat meminimalisir dampak negatif dari *burnout*.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh regulasi diri terhadap *burnout* pada karyawan Bank BPR BKK Kebumen ?
2. Apakah terdapat pengaruh *perceived social support* terhadap *burnout* pada karyawan Bank BPR BKK Kebumen ?
3. Apakah terdapat pengaruh regulasi diri dan *perceived social support* terhadap *burnout* pada karyawan Bank BPR BKK Kebumen ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Menguji secara empiris pengaruh regulasi diri terhadap *burnout* pada karyawan Bank BPR BKK Kebumen.
2. Menguji secara empiris pengaruh *perceived social support* terhadap *burnout* pada karyawan Bank BPR BKK Kebumen.
3. Menguji secara empiris pengaruh regulasi diri dan *perceived social support* terhadap *burnout* pada karyawan Bank BPR BKK Kebumen.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis
  - a. Studi ini diantisipasi untuk membawa pengetahuan baru ke bidang psikologi industri dan organisasi untuk menyadari adanya pengaruh regulasi diri dan *perceived social support* pada karyawan bank.

- b. Dapat menjadi dasar serta referensi pada penelitian setelahnya yang berhubungan dengan pengaruh regulasi diri dan *perceived social support* pada karyawan bank.
  - c. Memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu pendidikan dan para pelaku organisasi, yaitu meningkatkan pemahaman tentang pengaruh regulasi diri dan *perceived social support* pada karyawan bank.
2. Manfaat praktis
- a. Untuk pegawai bank, penelitian ini dapat membantu mereka memahami pengaruh regulasi diri dan *perceived social support* terhadap *burnout* serta para karyawan dapat meminimalisir dampak dari *burnout*.
  - b. Bagi Direktur dan Jajarannya yaitu mampu menjadi informasi dan referensi dalam mengelola karyawannya serta sebagai sumber penyedia dukungan sosial bagi karyawannya.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Peneliti memastikan bahwa penelitian yang dilakukan tidak menyalin hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti dalam studi ini memperjelas perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilakukan, baik itu dari skripsi atau jurnal, dengan menggambarkan beberapa penelitian terdahulu dan relevansinya dengan judul skripsi, sebagai berikut :

1. Jurnal yang ditulis oleh Ekawanti & Mulyana, 2016, Jurnal Psikologi Teori dan Terapan Universitas Negeri Surabaya, berjudul “Regulasi diri dengan *burnout* pada guru”. Hasil penelitian ini membahas tentang para guru yang mengalami gejala *burnout* yaitu kelelahan akibat beban kerja yang berat yang ditandai dengan kurang bekerja efektif di dalam kelas sehingga minat kepada peserta didik menurun, dan para guru mampu meregulasi dirinya dengan cara membiasakan diri untuk membuat jadwal sehari-hari,

mengelola emosi dengan baik, dan mengambil keputusan yang tepat. Penelitian ini mengandung persamaan yaitu tentang regulasi diri dan *burnout*. Namun terdapat perbedaan dalam pembahasan karena penelitian penulis tentang pengaruh regulasi diri dan dukungan sosial terhadap *burnout* pada karyawan bank BPR BKK Kebumen (Perseroda).

2. Penelitian riset Raja Rahima, dkk, 2022, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, berjudul “Regulasi Diri Siswa menghadapi Serangan *Burnout* dalam Belajar di Masa Pandemi dan Pelayanan Regulasi Diri Siswa Strategis Guru BK di SMP Yayasan As-shofa Pekanbaru”. Penelitian ini membahas tentang menghadapi serangan *burnout* di masa pandemi dan pelayanan regulasi diri siswa strategis guru BK, regulasi diri yang tinggi akan membuat siswa mampu mengatasi *burnout* yang terjadi dalam dirinya. Penelitian ini mengandung persamaan yaitu tentang regulasi diri dan *burnout*. Namun terdapat perbedaan dalam pembahasan karena berbeda subjek dan wilayah yang diteliti, yang mana penulis meneliti karyawan bank di wilayah Kebumen sedangkan penelitian sebelumnya meneliti siswa di Pekanbaru.
3. Jurnal yang ditulis oleh Purba, dkk, 2007, Jurnal Psikologi Universitas Indonusa Esa Unggul, berjudul “Pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada guru”. Menurut penelitian ini, yang menunjukkan bahwa guru yang menikah merupakan mayoritas pengajar, jumlah dukungan sosial yang didapat guru akan menentukan seberapa besar kejenuhan yang mereka rasakan. Dengan demikian, derajat *burnout* yang dialami instruktur meningkat seiring dengan besarnya dukungan sosial yang diterima. Penelitian ini mengandung persamaan yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout*. Perbedaannya pada subjek

penelitian yaitu guru sedangkan penelitian ini karyawan bank serta tidak ada variabel tentang regulasi diri.

4. Skripsi Hijrianti, 2016, Universitas Muhammadiyah Malang, berjudul “Dukungan Sosial Dengan *Burnout* Pada Wartawan”. Skripsi ini membahas tentang tantangan serta resiko kerja wartawan di Kota Malang yang memiliki beban kerja tinggi menimbulkan *burnout*, dan wartawan tersebut lebih rentan mengalami burnout dikarenakan kurangnya dukungan sosial yang diterima. Persamaan yang terdapat pada penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang dukungan sosial dan *burnout* dan perbedaannya tidak ada variabel regulasi diri, subjek penelitian, berbeda daerah dan tidak membahas jenis dukungan sosial *perceived social support*.
5. Jurnal yang ditulis oleh Putra & Muttaqin, 2020, Psikostudia: Jurnal Psikologi Universitas Surabaya, berjudul “Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan *Burnout* Pada Perawat di Rumah Sakit X”. Menjelaskan banyaknya tuntutan yang diterima oleh perawat mengakibatkan profesi perawat rentan mengalami *burnout*. Fenomena tersebut yang membuat kesejahteraan psikologis perawat perlu diperhatikan, salah satu yang perlu diperhatikan adalah dukungan sosial yang diterima perawat sudah terpenuhi. Persamaan penelitian ini yaitu membahas dukungan sosial dan *burnout*, sedangkan perbedaannya pada subjek penelitian yaitu perawat, judul variabel tidak ada regulasi diri, dan belum membahas tentang *perceived social support*.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. *Burnout***

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

Leiter & Maslach berpendapat bahwa *burnout* yaitu sebuah sindrom ditandai rasa kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan rasa kepribadian serta prestasi, yang sering dialami oleh individu yang bekerja dengan kapasitas sama (Leiter and Maslach, 1988:297). Baron dan Greenberg (2003:129) *burnout* merupakan sebuah sindrom yang terdiri dari berkurangnya emosi harga diri yang disebabkan oleh stres yang berkepanjangan dan ekstrim, yang mengakibatkan kelelahan emosional, fisik, dan mental.

*Burnout* merupakan suatu proses psikologis yang terjadi akibat stres pekerjaan yang berkelanjutan dan sulit dilepaskan, yang menyebabkan timbulnya kelelahan emosi, perubahan pada kepribadian, dan perasaan penurunan pencapaian (Ivancevich, 2006:295). Menurut Hardiyanti (2013:344) interaksi dengan orang lain, terutama yang berhubungan dengan pekerjaan, merupakan penyebab dari *burnout*.

*World Health Organization* (2021), *burnout* didefinisikan sebagai sindrom stres berat yang terkait dengan pekerjaan di mana individu mengalami tiga dimensi utama: rasa kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan efikasi/realisasi diri. Kreitner dan Kinicki (2007:49), kelelahan emosional dan sikap yang tidak menyenangkan adalah gejala *burnout*. Sikap-sikap yang tidak menyenangkan ini meliputi pesimisme, ketidakpuasan, kegagalan, terlalu banyak bekerja, kekasaran, fatalisme, dan melarikan diri.

*Burnout* disebabkan oleh stres yang terus-menerus, dan itu terjadi ketika orang mulai mempertanyakan moral mereka sendiri. (Praningrum & Aryadi 2010:107). *Burnout* dapat terjadi ketika individu terus-menerus merasa tertekan dan tidak memiliki kendali atas situasi mereka (Maslach, 1981:99). *Burnout* dapat terjadi pada individu yang bekerja dalam lingkungan yang memerlukan kontribusi emosional dan fisik yang tinggi, sektor pelayanan sosial seringkali berlangsung dalam waktu yang cukup lama. Dalam jenis pekerjaan ini, seseorang seringkali menghadapi tuntutan dari klien, kesulitan mencapai tingkat keberhasilan yang diinginkan, dan kurangnya penghargaan yang pantas atas upaya yang telah dilakukan (Hallman, dkk, 2003:434).

Dari beberapa pengertian mengenai *burnout*, maka disimpulkan bahwa *burnout* adalah kondisi stres yang berkepanjangan dan merugikan kesehatan mental dan fisik seseorang. *Burnout* dapat terjadi karena beban kerja berlebih yang dapat mempengaruhi kualitas hidup dan produktivitas seseorang. Dimensi *burnout* meliputi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan menurunnya kinerja.

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

Menurut Maslach (dalam Jaya dan Rahmat 2005:214) aspek atau dimensi burnout ada tiga, yaitu:

### **a. Kelelahan (*exhaustion*)**

Adalah Perasaan yang langsung dialami membentuk dimensi burnout terus menerus baik secara fisik, mental maupun emosional (frustasi, merasa gagal, bosan, sakit kepala, mudah marah dan tersinggung).

### **b. Depersonalisasi (*cynicism*)**

Ciri-ciri dari depersonalisasi ini adalah perilaku negatif, kasar, dan menjaga jarak. Penderita depersonalisasi biasanya memiliki kecenderungan untuk menghindari perasaan kecewa dan ketidakpastian dalam pekerjaan dengan menunjukkan perilaku yang kurang peduli. Sikap ini dimunculkan agar menghindari kekecewaan karena mereka percaya bahwa dengan berperilaku seperti ini, mereka akan terlindung dari ketidakpastian di tempat kerja.

c. Penurunan pencapaian prestasi (*low personal achievements*)

*Burnout* dapat ditandai dengan penurunan kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaan atau muncul perasaan tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan, sehingga individu menilai rendah kemampuan dan prestasi diri

Menurut Baron dan Greenberg (dalam Rahman, 2007:221) Ada sejumlah tanda peringatan *burnout*. Keempat aspek burnout kemudian dibentuk dengan menggunakan indikator-indikator ini:

a. Kelelahan fisik (*physical exhaustion*)

Ditunjukkan dengan adanya kekurangan energi pada diri seseorang dengan merasa kelelahan dalam kurun waktu yang panjang dan menunjukkan keluhan fisik seperti sakit kepala, mual, susah tidur, dan mengalami perubahan pada nafsu makan yang diekspresikan dengan kurang bergairah dalam bekerja, lebih banyak melakukan kesalahan, merasa sakit padahal tidak terdapat kelainan pada fisiknya.

b. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*)

Ditunjukkan oleh gejala-gejala seperti depresi, perasaan tidak berdaya, dan merasa terperangkap dalam pekerjaan yang diekspresikan dengan sering merasa cemas dalam bekerja, mudah putus asa, merasa tersiksa

dalam melaksanakan pekerjaan, mengalami kebosanan atau kejenuhan dalam bekerja.

c. Kelelahan mental (*mental exhaustion*)

Adanya sikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan dan organisasi, dan kehidupan pada keputusan yang umumnya diekspresikan dengan mudah curiga terhadap orang lain, menunjukkan sikap sinis terhadap orang lain, menunjukkan sikap agresif baik dalam bentuk ucapan maupun perbuatan, menunjukkan sikap masa bodoh terhadap orang lain dan dengan sengaja menyakiti diri sendiri.

d. Rendahnya prestasi diri (*low of personal accomplishment*)

Ketidakmampuan untuk mencapai potensi diri, kurang semangat dalam bekerja, dan berkurangnya keyakinan diri dapat dianggap sebagai tanda-tanda kurangnya aktualisasi diri. Biasanya, hal ini terlihat pada perilaku seseorang yang memiliki kecenderungan rendahnya prestasi yang dicapai.

Berdasarkan pendapat para ahli kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya motivasi untuk pencapaian diri yang disebutkan di atas dapat ditafsirkan sebagai aspek *burnout*.

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

Menurut Schaufeli dan Buunk (2003:396-398), ada lima elemen yang berkontribusi terhadap terjadinya *burnout*:

a. Banyaknya tuntutan pekerjaan (*quantitative job demands*)

Kelelahan emosional bisa terjadi pada pekerja yang menghadapi tuntutan kerja berlebihan dan tekanan waktu yang tinggi. Faktor-faktor yang dapat menjelaskan tuntutan kerja tersebut mencakup lamanya

waktu kerja, seberapa sering terjadi kontak langsung dengan pelanggan, tingkat kesulitan kasus yang dihadapi, serta kompleksitas permasalahan yang harus diatasi.

b. Permasalahan peran (*role problems*)

*Burnout* sering kali terkait dengan konflik peran dan ambiguitas peran. Konflik peran muncul ketika tuntutan pekerjaan saling bertentangan dan sulit untuk dipenuhi secara bersamaan. Sementara itu, ambiguitas peran terjadi ketika pekerja memiliki peran ganda dalam pekerjaannya yang harus dilakukan secara bersamaan, tetapi kurang mendapatkan informasi yang cukup mengenai tugas yang harus dilaksanakan, sehingga memunculkan kebingungan dan ketidakjelasan dalam menjalankan tugasnya.

c. Kurangnya dukungan sosial (*lack of social support*)

Pengaruh elemen pemicu stres dapat dikurangi berkat bantuan sosial. Tanggung jawab pekerjaan lebih mungkin dipenuhi oleh karyawan yang mendapatkan dukungan sosial yang lebih besar. Ada banyak tempat di mana seseorang bisa mendapatkan dukungan sosial pekerja, seperti dukungan dari atasan, teman sekerja, rekan kerja, keluarga, komunitas, peer, dan tim kerja.

d. Kurangnya aktivitas regulasi diri (*lack of self-regulatory activity*)

Aktivitas pengaturan diri sangat penting bagi pekerja dalam mencapai tujuan kerjanya. Ketidakmampuan untuk melakukan aktivitas regulasi diri dapat menyebabkan terjadinya burnout pada pekerja. Dalam perspektif pekerja, aktivitas regulasi diri diwujudkan dalam bentuk sikap otonomi terhadap pekerjaan, keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan yang terkait dengan pekerjaan, dan penerimaan umpan balik meningkatkan pekerjaan yang sudah selesai.

e. Berhubungan dengan tuntutan klien (*client-related demands*)

Sektor layanan manusia memiliki kondisi kerja yang tidak dapat dihindari, seperti frekuensi komunikasi dengan nasabah yang bermasalah, nasabah yang memiliki penyakit kronis atau berat, dan nasabah yang dalam kondisi kritis atau bahkan meninggal dunia. Kondisi-kondisi tersebut membuat pekerja secara emosional terlibat dalam menangani klien. Jika kondisi tersebut berlangsung dalam jangka waktu yang lama, dapat menyebabkan pekerja mengalami *burnout*.

Pines dan Aronson (dalam Rahman, 2007:222) mengungkapkan dua faktor yang memunculkan burnout adalah faktor lingkungan kerja dan individu.

a. Faktor lingkungan kerja

Lingkungan kerja mencakup kebebasan dalam profesinya, melakukan interaksi dan membuat perjanjian dengan rekan kerja, menghadapi konflik pekerjaan, ketidakpastian peran, hasil kerja di bawah standar atau prestasi individu, kurangnya bimbingan yang mendukung, sudut pandang yang tidak diambil, dan beban kerja yang berlebihan yang menyebabkan stres di tempat kerja.

Kelebihan beban kerja menurut Ivancevich ada dua jenis yaitu baik beban kualitatif maupun kuantitatif. Beban berlebih kualitatif terjadi ketika orang percaya bahwa mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan mereka atau persyaratan kinerja terlalu tinggi. Sebagai hasil dari kelebihan kuantitatif dapat dilihat dari intensitas tugas yang banyak sehingga individu tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikannya.

b. Faktor individual

Faktor individu mencakup sikap idealis, sikap perfeksionis, komitmen yang berlebihan, single-mindedness dan faktor demografi serta jenis kelamin, usia dan tugas.

Baron dan Greenberg (dalam Rahman, 2007:221) juga mengemukakan faktor yang menyebabkan burnout. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi burnout, antara lain :

- a. Faktor eksternal, antara lain persoalan organisasi, seperti individu dipengaruhi oleh kondisi kerja yang buruk, sedikit kesempatan untuk maju, proses yang ketat, dan aturan seperti terjerat pada ketidakadilan sistem kerja, tipe kepemimpinan supervisor yang kurang mempedulikan kesejahteraan karyawan, dan tuntutan tugas yang berlebihan.
- b. Faktor internal, faktor yang berasal dari dalam diri individu dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menangani stres di tempat kerja. Faktor-faktor tersebut meliputi gender, usia, rasa harga diri, tingkat pendidikan, jumlah tahun pengalaman, ciri-ciri kepribadian, dan coping stres. Menurut Smet, salah satu karakteristik kepribadian yang dinilai dapat membantu individu untuk tetap sehat meskipun menghadapi pengalaman hidup yang penuh tekanan adalah hardiness.

Disimpulkan bahwa pengaruh internal dan lingkungan dapat mempengaruhi *burnout*. variabel internal seperti usia dan jenis kelamin, tingkat pendidikan, kepribadian, dan lainnya. Sedangkan faktor eksternal seperti : kondisi lingkungan pekerjaan yang kurang baik, sistem kerja yang tidak adil, banyak tuntutan pekerjaan, dan lainnya.

#### 4. *Burnout* dalam Perspektif Islam

*Burnout* ialah kelainan yang berkembang ketika seseorang mengalami kelelahan fisik, emosional, dan mental yang ekstrim akibat tekanan dan beban kerja yang terlalu berat. Dalam perspektif Islam, *burnout* dapat dipahami sebagai suatu kondisi yang timbul ketika seseorang kehilangan keseimbangan antara tugas dan tanggung jawabnya dengan waktu istirahat dan ibadah. Kondisi ini juga dapat dipicu oleh masalah dalam hubungan antara manusia dengan Allah SWT, keluarga, masyarakat, dan lingkungan sekitarnya. Salah satu ayat yang terkait dengan kondisi *burnout* adalah Surah Al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا  
تُؤَاخِذْنَا 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

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan dia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir” (QS. Al-Baqarah : 286)

Dijelaskan dalam Tafsir Muyassar (2008:229) yaitu ketika orang menerima dan tunduk, Tuhan mengumumkan berita luar biasa bahwa penjara bawah tanah membebaskan mereka dari semua tanggung jawab dan

belunggu yang menindas. Allah juga berjanji bahwa Dia tidak akan mempersulit kehidupan manusia dengan memberlakukan segala macam aturan dan larangan; sebaliknya, sebagai kebaikan, Dia hanya akan memberlakukan batasan yang wajar untuk dilakukan manusia. Tanpa penambahan atau pengurangan, setiap jiwa akan dibalas sesuai dengan ketakwaannya dan siksaan sesuai dengan keburukannya.

Ayat ini mengingatkan kita bahwa Allah SWT tidak membebani hamba-Nya dengan lebih dari yang sanggup mereka pikul. Dan mengajarkan agar tidak terlalu membebani diri dengan tugas dan tanggung jawab yang terlalu berat, serta memohon ampun dan perlindungan kepada Allah SWT. Sebagai manusia, sebaiknya dapat mengenali batas kemampuan diri dan memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan waktu istirahat. Tidak memaksakan diri untuk melakukan terlalu banyak pekerjaan, karena hal tersebut dapat menyebabkan kelelahan hingga *burnout*.

Berkaitan dalam teori psikologi, ayat tersebut menjelaskan tentang kondisi *burnout* yaitu ketika individu mengalami kelelahan secara fisik dan mental dalam waktu yang lama dikarenakan adanya beban, tugas, serta tanggung jawab yang terlalu banyak. Menurut Nurfarida (2018:16) apabila seseorang hendak melakukan sesuatu, kerjakan dengan baik dan benar, tidak berlebihan dan tidak mengurangi. Hal tersebut dapat mempengaruhi kondisi fisik hingga kesehariannya, maka Allah SWT mengingatkan bahwa hendaknya memperhatikan dan mengenali batas kemampuan diri masing-masing, karna Allah SWT tidak membebani seorang muslim diluar kemampuannya.

## **B. Regulasi diri**

### **1. Definisi Regulasi Diri**

Kemampuan seseorang mengatur perilaku dan emosinya untuk tetap fokus pada tugas yang sedang dijalankan. Hal ini merupakan bagian dari kepribadian individu yang memungkinkan mereka untuk mengatur pemikiran, emosi, dan perhatian dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang dihadapi. Menurut Bandura (Alwisol, 2008:284) regulasi diri mengacu pada kapasitas seseorang untuk mengelola pikiran, perasaan, dan tindakan mereka sendiri serta untuk mempengaruhi lingkungan mereka dengan cara yang memajukan tujuan yang dimaksudkan. Dengan mengendalikan lingkungan, membina dukungan kognitif, dan memaksakan konsekuensi atas tindakan orang itu sendiri, hal ini dapat dicapai.

Regulasi diri mengacu pada kapasitas seseorang untuk mengelola pikiran, perasaan, dan tindakan mereka sendiri serta untuk mempengaruhi lingkungan mereka dengan cara yang memajukan tujuan yang dimaksudkan. Ini dapat dicapai melalui pengendalian lingkungan, membina dukungan kognitif, dan memaksakan konsekuensi atas tindakan orang itu sendiri. (Baumister & Vohs, 2004:2).

Regulasi diri tidak hanya sekadar mencapai tujuan, namun juga mencakup kemampuan untuk menghindari gangguan dari lingkungan dan keinginan emosional yang dapat mengganggu pertumbuhan pribadi (Lawrence, dkk, 2010:462). Individu meregulasi perilaku dengan menetapkan tujuan personal serta mengevaluasi perilaku saat ini sesuai standar dari evaluasi performa (Pervin, Cervone, & John, 2010:462). Sedangkan menurut Taylor (2009) dengan melakukan regulasi diri, seseorang akan lebih mudah memiliki pandangan yang jelas mengenai masa depannya. Oleh karena itu, sangat penting bagi individu untuk

mengembangkan keterampilan regulasi diri, terutama pada pekerjaan yang membutuhkan pemahaman diri dan mempertimbangkan kondisi di lingkungan sekitar.

Dapat disimpulkan bahwa regulasi diri yaitu keadaan dimana individu mengontrol, mempertahankan tingkah laku, dan emosi mereka sesuai dengan standar yang dikehendakinya. Melalui kontrol lingkungan mereka, pengembangan dukungan kognitif, dan penetapan konsekuensi atas tindakan mereka sendiri

## **2. Aspek Regulasi Diri**

Zimmerman dan Schunk (Ghufron, Risnawita, 2010:60) mengungkapkan bahwa terdapat tiga aspek individu memiliki regulasi diri yaitu:

### **a. Metakognitif**

Matlin mendefinisikan metakognisi sebagai pemahaman dan kesadaran akan proses kognitif atau gagasan tentang berpikir. Dia mengatakan metakognisi sangat penting karena membantu orang merencanakan atau mengendalikan peristiwa dan mengadopsi pendekatan yang tepat untuk meningkatkan kinerja kognitif di masa depan. Flavell mengatakan metakognisi adalah tentang mengetahui ide-ide sendiri dan bagaimana mereka diatur. Pengetahuan tentang kognisi terdiri dari perencanaan, pemantauan, dan mengubah kinerja atau perilaku, menurut Schank. Menurut Zimmerman dan Pons, keterampilan metakognitif seperti merencanakan, mengatur, mengelola, menginstruksikan, memantau, dan mengevaluasi kegiatan sangat penting untuk pengaturan diri.

b. Perilaku

Perilaku adalah usaha individu untuk mengatur diri sendiri, memilih, memanfaatkan, bahkan menciptakan lingkungan yang mendukung tindakannya, menurut Zimmerman dan Pons juga menjelaskan bahwa perilaku melibatkan seleksi lingkungan yang mendukung aktivitas yang dilakukan dan bahkan menciptakan lingkungan yang sesuai agar aktivitas yang dilakukan dapat berjalan dengan baik.

c. Motivasi

Menurut Ghufron, Devi dan Ryan menjelaskan bahwa motivasi berkaitan dengan kebutuhan dasar individu untuk mengontrol dan merasa kompeten dalam hidupnya. Menurut Zimmerman dan Pons menjelaskan manfaat dari motivasi ini, yaitu adanya motivasi membuat seseorang memiliki dorongan internal, merasa memiliki otonomi, dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuan yang dimiliki. Hal ini membantu orang lain dalam mencapai tujuannya.

Bandura, Schunk, dan Zimmerman (dalam Ormrod, 2011:132-133) terdapat lima aspek regulasi diri yaitu :

a. Standar dan tujuan yang ditetapkan sendiri

Setiap individu memiliki tolak ukur tertentu untuk berperilaku, standar dan tujuan yang bermakna untuk mengevaluasi kinerja seseorang dalam skenario tertentu.

b. Memonitor diri (*self-monitoring*)

Memonitor diri terkadang disebut *self-regulation*. Mengamati diri sendiri saat melakukan sesuatu sangat penting untuk pengaturan diri. Orang harus tahu bagaimana keadaan mereka. Ketika orang

membuat kemajuan, itu menandakan mereka akan terus berjalan (Schunk & Zimmerman, dalam Ormord, 2008: 34). Sejalan dengan itu, Mace et al. (dalam Schunk, 2012: 547) menjelaskan bahwa memonitor diri (*self-monitoring*) menekankan perhatian pada banyak elemen perilaku seseorang dan biasanya dikaitkan dengan pendokumentasian frekuensi atau intensitas.

c. Evaluasi diri

Kinerja atau perilaku seseorang dinilai melalui evaluasi diri. Proses ini melibatkan perbandingan antara tujuan individu dengan kinerja terkini yang tercatat serta reaksi individu terhadap penilaian tersebut, termasuk kegagalan dan kesalahan yang terjadi. Dalam kondisi evaluasi diri yang positif, individu akan merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk terus belajar dan berkembang, karena mereka yakin kemampuan untuk maju (Schunk, 2012: 561).

d. Reaksi diri

Dengan menerima itu, seseorang menjadi kuat dan merasa senang atau bersyukur atas dirinya sendiri. Mereka telah berhasil menyelesaikan suatu tujuan. Namun, ketika seseorang melakukan kesalahan atau tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan, maka akan merasa bersalah dan mulai menyiksa diri sendiri dengan penyesalan, rasa bersalah, atau penghinaan. *Reinforcement*, di mana seseorang memberikan penguatan berupa hukuman untuk mencapai tujuan.

e. Refleksi diri

Individu yang berusaha untuk meregulasi diri sendiri akan merenung dan mengevaluasi dengan cermat tujuannya, termasuk mengingat keberhasilan dan kegagalan masa lalu serta keyakinan pada

kemampuan diri sendiri. Selanjutnya, individu tersebut menyesuaikan diri pada tujuan, kepercayaan, dan perbuatan yang dapat dipertanggungjawabkan.

Schunk (2012:547) mengemukakan bahwa terdapat tiga proses dari regulasi diri, yaitu:

a. Pemantauan diri (*self-monitoring*)

Pemantauan diri adalah menekankan perhatian terhadap beberapa aspek perilaku individu yang biasanya digabung dengan perhitungan frekuensi dan intensitasnya (Mace et.al, dalam Schunk, 2012:547). Selain itu, individu tidak akan mampu mengendalikan perilakunya, jika individu tersebut tidak menyadari apa yang telah dilakukan. Pemantauan diri dapat membuat orang menyadari perilaku mereka dan membantu mereka berubah untuk memberikan evaluasi serta memperbaiki tindakan yang telah dilakukan.

b. Pengajaran diri (*self-instruction*)

Pengajaran diri merujuk pada penciptaan stimulus yang berbeda untuk melatih reaksi pengaturan diri (Mace et al., dalam Schunk, 2012: 550). Pelatihan pengajaran diri berbeda. (Meichenbaum, dalam Schunk, 2012:550).

c. Penguatan diri (*self-reinforcement*)

Penguatan diri merujuk pada proses ketika individu memberikan kekuatan kepada diri unduk bergantung pada kerja respon yang diharapkan, yang mampu membuat kecenderungan pada respon di masa yang akan datang menjadi meningkat (Mace, dalam Schunk, 2012:551)

Berdasarkan beberapa pandangan ahli di atas, penelitian ini mengukur *self-regulation* dengan menggunakan ciri-ciri yang dikemukakan oleh Zimmerman dan Schunk (2004) yaitu: (1) metakognitif, (2) motivasi, dan

(3) perilaku. Seseorang yang berusaha untuk mengatur diri sendiri akan merenung dan mengevaluasi dengan cermat tujuannya, termasuk mengingat keberhasilan dan kegagalan masa lalu serta keyakinan pada kemampuan. Selain itu, orang tersebut menyesuaikan tujuan, keyakinan, dan perilaku mereka.

### **3. Faktor yang Mempengaruhi Regulasi Diri**

Bandura (Alwisol, 2009:285) Baik pengaruh eksternal maupun internal dapat berdampak pada kemampuan seseorang untuk mengatur diri sendiri.

1) Faktor eksternal terdapat dua cara yang mempengaruhi regulasi diri, yaitu :

a. Standar

Tolok ukur untuk menilai perilaku seseorang disediakan oleh elemen ini. Dengan berinteraksi dengan efek manusia, variabel lingkungan juga berkontribusi pada pengembangan standar evaluasi diri individu. Seseorang dapat membuat kriteria untuk mengevaluasi pencapaian mereka sendiri setelah mereka memiliki lebih banyak pengalaman berinteraksi dengan orang lain.

b. Penguatan (*reinforcement*)

Komponen eksternal ini berdampak pada pengaturan diri melalui penguatan. Individu membutuhkan insentif atau penghargaan dari lingkungan sekitarnya, bahkan ketika manfaat intrinsik belum tentu mengarah pada pemenuhan. Penguatan diperlukan setelah seseorang mencapai tingkat perilaku tertentu agar perilaku itu dipilih dan diulang.

2) Faktor internal

a. Observasi diri

Berdasarkan unsur kualitas penampilan, kuantitas, orisinalitas tingkah laku, dan variabel lainnya dilakukan observasi diri. Penting bagi individu untuk mampu memantau kinerjanya meskipun tidak sempurna karena sering kali seseorang cenderung memilih untuk memperhatikan beberapa aspek perilaku tertentu dan mengabaikan lain. Hal-hal yang orang tonton bergantung pada minat dan konsep diri mereka.

b. Proses penilaian atau mengadili tingkah laku

Faktor ini sejauh mana perilaku seseorang sesuai dengan standar pribadi, membandingkan perilaku dengan norma standar atau perilaku orang lain, mengevaluasi aktivitas berdasarkan tingkat kepentingannya, serta memberikan atribusi terhadap performansi.

c. Reaksi diri afektif (*self-response*)

Seseorang akan menilai dirinya sendiri setelah melalui proses observasi dan evaluasi dengan reaksi afektif yang dapat berupa respons positif atau negatif. Respons ini akan mempengaruhi apakah seseorang akan memberikan hadiah atau hukuman pada dirinya sendiri. Namun, terkadang respons afektif tersebut tidak muncul, akibat dari fungsi kognitif menyebabkan keseimbangan dalam mempengaruhi penilaian secara positif atau negatif menjadi kurang signifikan bagi individu.

Zimmerman dan Pons (Ghufron, Risnawita, 2010:61), menyebutkan menyatakan bahwa regulasi diri dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

a. Individu (diri)

Faktor individu ini meliputi hal-hal di berikut :

- 1) Pengetahuan individu, semakin luas dan bervariasi individu mengetahui berbagai hal akan semakin mendorong individu dalam melaksanakan regulasi diri.
- 2) Orang dengan tingkat kemampuan metakognitif yang lebih tinggi dapat meningkatkan pengaturan diri dalam diri mereka sendiri.
- 3) Tujuan: Semakin besar kesempatan bagi orang untuk terlibat dalam pengaturan diri, tujuan semakin beragam dan menantang.

b. Perilaku

Upaya individu untuk memanfaatkan keterampilan yang ada disebut sebagai perilaku. Pengaturan diri dapat ditingkatkan dengan orang-orang melakukan upaya yang lebih banyak dan lebih baik saat merencanakan dan mengatur suatu kegiatan. Bandura mengemukakan bahwa dalam pengelolaan diri atau regulasi diri, terdapat tiga tahap yaitu :

1) Pengamatan diri (*self-observation*)

Tahap ini melibatkan individu dalam mengintrospeksi dan memperhatikan perilaku dan kinerjanya sendiri. Individu melakukan pengamatan terhadap dirinya sendiri dan mencermati bagaimana ia berperilaku.

2) Penilaian diri (*self-judgment*)

ketika orang tersebut mengevaluasi kinerjanya dan bertindak berdasarkan kriteria atau tujuan yang ditetapkan. Dengan membandingkan kinerja dengan target yang ditentukan, orang mungkin mengidentifikasi kelemahan kinerja.

3) Reaksi diri (*self-reaction*)

Pada tahap ini, orang tersebut menyesuaikan diri dan membuat rencana untuk memenuhi tujuan atau kriteria. Orang mengatur dan merencanakan untuk mencapai tujuan pada tahap ini.

c. Lingkungan

Dampak sosial dan pengalaman pada fungsi manusia adalah fokus dari teori sosial kognitif. Ini menyesuaikan dengan bantuan lingkungan.

Faktor individu, perilaku, dan kontekstual mempengaruhi regulasi diri, menurut faktor-faktor di atas.

#### 4. Regulasi Diri dalam Perspektif Islam

Regulasi diri merupakan kemampuan seseorang untuk mengontrol dan mengatur perilaku, emosi, dan pikirannya dalam situasi yang berbeda. Dalam perspektif Islam, regulasi diri dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang untuk mengontrol nafsu dan hawa nafsunya, serta mematuhi aturan dan nilai-nilai yang ditetapkan oleh agama. Manusia seharusnya mampu mengatur perilaku dan mematuhi perintah-Nya, seperti shalat lima waktu, membayar zakat, berpuasa di bulan Ramadhan, dan menunaikan ibadah haji jika mampu. Salah satu ayat yang terkait dengan kondisi regulasi diri yaitu Surah Al-Baqarah ayat 277:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ لَهُمْ أَجْرُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ

وَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang beriman, mengerjakan amal shalih, mendirikan shalat dan menunaikan zakat, mereka mendapat pahala di sisi Rabbnya. tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan tidak (pula) mereka bersedih hati” (QS. Al-Baqarah : 277).

Menurut M. Quraish Shihab (2017:724-725) dalam ayat ini diberikan janji kepada Umat Islam yang beriman, beramal saleh, beribadah secara teratur, dan membayar zakat. Mereka akan dibalas oleh Allah SWT. Alih-alih menghilang atau berkurang, hadiah ini akan dipertahankan dan diperluas. Mereka tidak perlu khawatir tentang kapan atau dari siapa pun

ganjaran itu akan datang, karena mereka berada di bawah perlindungan Allah SWT. Mereka tidak perlu berduka karena apa yang mereka terima lebih besar dari apa yang hilang.

Ayat ini mengingatkan kita bahwa Allah SWT memberikan perintah bagi umat Islam untuk beriman dan beramal saleh seperti melaksanakan sholat secara teratur serta membayar zakat. Menghindari larangannya, karena Allah SWT akan membalaskan kebaikannya dengan mengirimkan kebaikan pula. Sehingga umat Islam yang membagikan sebagian hartanya akan menerima lebih besar dari apa yang telah diberikan.

Berkaitan dengan konteks regulasi diri, ayat ini dapat diartikan bahwa melakukan tindakan-tindakan kebaikan seperti beribadah secara teratur, beramal saleh, dan membayar zakat dapat membantu seseorang dalam mengatur diri, serta menjaga keseimbangan emosi dan spiritual, memberikan ketenangan hati, dan menambah kesempurnaan iman bagi umat muslim. Menurut Juliana (2017:38) ciri-ciri orang-orang yang memiliki kesempurnaan iman adalah mendirikan shalat dan berinfak, yang di dalam maknanya termasuk menunaikan zakat.

### ***C. Perceived Social Support***

#### **1. Definisi *Perceived Social Support***

*Perceived social support* adalah penilaian kognitif individu terhadap dukungan sosial (*social support*) yang diterima. Hal ini berfokus pada evaluasi terhadap kesiapan dan/atau tingkat kelayakan dukungan yang didapat, terlepas dari apakah individu telah mendapat dukungan tersebut (Lòpez & Cooper, 2011). Menurut Sarafino dan Smith (2011:81), *social support* tidak hanya merujuk pada tingkah laku yang dilakukan oleh individu, atau disebut *received support*, tetapi juga mengacu pada perspektif

individu mengenai rasa nyaman, perhatian, dan pertolongan yang selalu tersedia apabila diperlukan atau disebut dengan *perceived support*.

Barrera dkk (dalam Aprianti, 2012) *perceived social support* yang dirasakan adalah pendapat individu bahwa mereka mendapatkan *perceived social support* ketika mereka membutuhkannya. *perceived social support* dapat berbeda dari dukungan nyata, menurut Wills dan Schinar (dalam Roth, 2004). Dukungan sosial yang dirasakan adalah kepercayaan individu terhadap *perceived social support* diperlukan dan dukungan tersebut dapat dipahami oleh perspektif individu (Sarason dkk, 1983)

Selain itu, *perceived social support* dapat digunakan untuk memprediksi aspek psikologis dalam individu secara lebih baik dibandingkan pengukuran dukungan sosial secara objektif (Zimet dkk., 1988:38). Menurut Wills dan Schinar, *perceived social support* merupakan dukungan yang dianggap akan tersedia, sedangkan *received social support* adalah suatu dukungan yang benar-benar tersedia.

Kesimpulan dari *perceived social support* yaitu persepsi atau keyakinan dalam memandang dukungan sosial yang mereka terima dari orang lain ketika mereka membutuhkannya. Tidak hanya merujuk pada tindakan mengacu pada keyakinan individu bahwa kenyamanan, perhatian dan dukungan akan selalu tersedia, tidak hanya aktivitas mereka.

## **2. Aspek *Perceived Social Support***

Zimet, Dahlem, Zimet dan Farley (1988:38) menggambarkan *perceived social support* sebagai diterimanya dukungan yang diberikan oleh orang-orang terdekat individu yaitu:

- a. Dukungan keluarga

Bantuan dari keluarga merupakan dukungan yang diberikan kepada individu dalam bentuk pembuatan keputusan maupun kebutuhan emosional. Dukungan keluarga dapat dilihat dari indikator seperti merasa nyaman bersama keluarga, bantuan yang diberikan oleh keluarga, serta perasaan dihargai oleh keluarga.

b. Dukungan teman

Bantuan yang diberikan oleh orang-orang terdekat seperti teman-teman dalam kegiatan sehari-hari maupun dalam bentuk lainnya. Indikator dari dukungan teman meliputi merasa nyaman bersama teman, mendapatkan bantuan ketika mengalami kesulitan, dan merasa dihargai.

c. *Significant others*

Dalam konteks ini, "*significant others*" merujuk pada bantuan yang diberikan oleh atasan yang memiliki arti penting, seperti membuat individu merasa nyaman dan dihargai. Indikator dari dukungan dari atasan termasuk perasaan nyaman bersama atasan, saran yang diberikan atasan, bantuan dari atasan, dan perasaan bernilai bagi atasan.

Menurut Papalia, D. E. (2008) mengemukakan tiga aspek dari *perceived social support*, yaitu :

a. Keluarga

Aprianti (2012) menyatakan bahwa dukungan yang berasal dari keluarga merupakan faktor utama dalam penyesuaian diri di perguruan tinggi, baik bagi pelajar yang tinggal bersama orang tua ataupun yang tinggal terpisah dengan orang tuanya.

b. Teman

Aprianti (2012) pertemanan atau persahabatan merupakan hal yang sangat penting bagi dewasa muda. Seseorang yang memiliki teman cenderung lebih sejahtera, karena dengan memiliki teman dapat

membuat seseorang menganggap dirinya baik atau seseorang yang menganggap dirinya baik cenderung lebih mudah untuk menciptakan pertemanan.

c. *Significant other* atau seseorang yang spesial

*Significant others* yaitu seseorang atau siapa saja yang dianggap berperan penting serta memiliki pengaruh besar pada kehidupan dan kebahagiaan dalam kehidupan individu tersebut.

Selain itu, terdapat empat aspek *perceived social support* menurut Cohen & Hoberman (1983:102) yaitu:

a. *Appraisal support*

Persepsi bahwa seseorang memiliki ketersediaan dukungan dari orang lain dalam mengatasi masalah dengan memberikan nasihat, pemahaman, dan solusi. Dukungan semacam ini membantu seseorang untuk merasa lebih percaya diri dan lebih mampu untuk menangani situasi sulit.

b. *Tangible support*

Persepsi bahwa seseorang memiliki sumber daya yang tersedia untuk memberikan bantuan material atau dukungan fisik yang dapat dirasakan secara langsung, seperti memberikan makanan, uang, atau transportasi. Dukungan semacam ini dapat membantu seseorang merasa lebih aman secara finansial dan lebih mudah untuk menangani kebutuhan sehari-hari.

c. *Self-esteem support*

Dukungan yang memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap perasaan, ide-ide, dan kepercayaan seseorang. Dukungan semacam ini membantu seseorang merasa lebih dihargai dan lebih mampu untuk mengatasi situasi sulit.

d. *Belonging support*

Melibatkan persepsi bahwa seseorang adalah bagian dari suatu kelompok atau komunitas, dan bahwa ada orang lain yang peduli dan bersedia membantu dalam situasi sulit. Dukungan semacam ini membantu seseorang merasa lebih terhubung secara sosial dan lebih mampu untuk mengatasi isolasi dan kesepian.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *perceived social support* yaitu *appraisal support, tangible support, self-esteem support, dan belonging support*.

### **3. Faktor yang Mempengaruhi *Perceived Social Support***

Menurut Cohen dan Syme (dalam Andarini & Fatma, 2013:171), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dukungan sosial, yaitu:

a. Pemberian dukungan

Orang-orang yang memberikan dukungan memiliki peranan penting dalam kehidupan sehari-hari seseorang.

b. Jenis dukungan

Penting untuk memperhatikan jenis dukungan yang diberikan, karena dukungan tersebut haruslah bermanfaat dan sesuai dengan situasi yang sedang dihadapi.

c. Penerimaan dukungan

Bagaimana seseorang menerima dukungan, termasuk kepribadian, kebiasaan, dan peran sosial, akan mempengaruhi efektivitas dukungan tersebut.

d. Permasalahan yang dihadapi

Dukungan sosial yang tepat tergantung pada kesesuaian antara jenis dukungan yang diberikan dengan masalah yang dihadapi.

e. Waktu pemberian dukungan

Dukungan sosial dapat optimal dalam satu situasi tetapi tidak optimal dalam situasi lain. Lamanya pemberian dukungan juga tergantung pada kapasitas yang dimiliki.

Berdasarkan teori di atas, faktor yang mempengaruhi dukungan sosial adalah pemberi dukungan sosial, jenis dukungan sosial, penerima dukungan sosial, permasalahan yang dihadapi, dan waktu pemberian dukungan.

#### 4. *Perceived Social Support* dalam Perspektif Islam

*Perceived Social Support* adalah persepsi individu tentang dukungan sosial yang mereka terima dari orang-orang terdekat mereka dalam menghadapi berbagai masalah dan tantangan dalam kehidupan. Dalam perspektif Islam, *perceived social support* dapat dipahami sebagai dukungan sosial yang diberikan oleh sesama muslim dalam bentuk kasih sayang, kebersamaan, dan membantu satu sama lain untuk mengatasi kesulitan. Allah SWT berfirman dalam Surah Al-Hujurat ayat 10:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah di antara kedua saudaramu dan bertakwalah kepada Allah supaya kamu mendapat rahmat” (QS. Al-Hujurat : 10)

Menurut M. Quraish Shihab (2017:598-599) Ayat tersebut menjelaskan alasan mengapa perbuatan tersebut perlu dilakukan. Hal itu perlu dilakukan dan islah (pemulihan hubungan yang harmonis) perlu ditegakkan karena sebenarnya orang-orang mukmin yang kokoh imannya dan dihimpun oleh keimanan, meskipun mereka berasal dari keturunan yang berbeda, seakan-akan mereka adalah bersaudara seketurunan. Oleh karena itu, mereka memiliki keterikatan bersama dalam iman dan saling terhubung

seperti keluarga. Oleh karena itu, kepada orang-orang beriman yang tidak terlibat dalam konflik antar kelompok, damaikanlah, bahkan jika konflik hanya terjadi antara dua saudara kamu, apalagi jika jumlah yang bertikai lebih dari dua orang. Dan bertakwalah kepada Allah SWT, yaitu jagalah diri kamu agar tidak tertimpa bencana, baik itu akibat konflik maupun hal-hal lainnya, agar kamu bisa mendapatkan rahmat, termasuk rahmat persatuan dan kesatuan.

Ayat ini menunjukkan betapa pentingnya persaudaraan dan kebersamaan dalam Islam. Sebagai umat muslim sudah seharusnya saling membantu dan mendukung satu sama lain dalam menghadapi berbagai masalah dan tantangan dalam kehidupan. Oleh karena itu, manusia senantiasa siap membantu sesama muslim yang membutuhkan, baik dalam bentuk materi, doa, maupun dukungan moral.

Hadist Nabi yang diriwayatkan Abu Hurairah r.a.: Rasul bersabda: “Barang siapa yang ingin dilapangkan rezekinya dan dipanjangkan umurnya, hendaknya ia menyambung hubungan silaturahmi.” (H.R. Bukhari).

Menurut Imam Al-Hafidz Ibnu Hajar Al-‘Asqalany (2008:872) Maksud dari hadist di atas yaitu manusia yang sejatinya adalah makhluk sosial dituntut untuk selalu menjaga hubungan sesamanya. Dalam keluarga, seorang anak dituntut untuk berbakti kepada kedua orangtuanya. Kakak dituntut untuk memperhatikan adik-adiknya. Begitulah kelangsungan hidup berkeluarga, bersaudara, dan bertetangga. Islam memerintahkan umat Islam untuk senantiasa menjaga hubungan baik terhadap orang lain, tetangga, saudara, terlebih terhadap kerabat atau keluarga dekat. Silaturahmi ibarat sebuah atap yang akan menjaga kehangatan hubungan tersebut. Bentuk silaturahmi pun bermacam-macam yang intinya adalah berbuat baik atau biasa disebut ihsan. Menurut Muflihah, dkk (2018:9) Hadits di atas

menjelaskan bahwa silaturahmi dengan sesama manusia akan menjadikan seseorang diluaskan rezekinya dan dipanjangkan umurnya.

Hadist tersebut menyebutkan bahwa manusia merupakan makhluk sosial dimana mereka akan berkeluarga, bersaudara, dan bertetangga. Islam memerintahkan umat muslim untuk selalu menjaga tali silaturahmi. Maka akan menjadikan seseorang diluaskan rizkinya serta dianjangkan umurnya.

Berkaitan dengan *perceived social support*, ayat tersebut menjelaskan tentang sikap tolong menolong antara manusia, dimana Allah memerintahkan untuk saling membantu dan mendukung umat Islam. Hal tersebut memiliki arti bahwa dukungan sosial sangat penting dalam kehidupan manusia baik dukungan dari keluarga, teman, dan orang lain yang selalu tersedia apabila diperlukan. Karena dukungan sosial yang diberikan oleh orang lain menunjukkan bahwa seseorang akan merasa dihargai, diperhatikan, dan dihormati. Sehingga individu dapat mengurangi dampak negatif dari faktor pemicu stres, serta mampu menghadapi tekanan dan beban yang dialaminya.

#### **D. Pengaruh Regulasi Diri dan *Perceived Social Support* terhadap *Burnout***

*Burnout* merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan kondisi emosional, mental, dan fisik yang mengalami kelelahan dan kehilangan minat yang berkepanjangan dalam pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan (Maslach dan Leiter, dalam Nelma, H 2019:13). *Burnout* seringkali dialami oleh karyawan yang mengalami tekanan dan beban yang berlebihan dalam pekerjaan. *Burnout* dapat mempengaruhi kualitas hidup seseorang dan mengurangi produktivitas. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* karyawan dan bagaimana meminimalisir dampaknya. Baron dan Greenberg (dalam, Rahman 2007:221) membagi faktor yang mempengaruhi *burnout* ada duayaitu faktor internal dan eksternal.

Faktor internal merupakan faktor utama penyebab burnout. Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi burnout, salah satunya yaitu kurang aktivitas regulasi diri (Schaufeli dan Bunk, 2003:397-398). Dimana regulasi diri termasuk kemampuan dalam diri individu dan termasuk faktor internal yang mempengaruhi *burnout* seperti ketika seseorang tidak memiliki kemampuan yang memadai dalam mengatur diri, tugas dan tanggung jawab kerja yang menumpuk dapat menimbulkan perasaan tertekan, tidak produktif, dan berkepanjangan. Ketidakmampuan untuk menahan diri dari melakukan tindakan yang merugikan dalam jangka panjang, seperti terus-menerus bekerja tanpa istirahat, tidak memprioritaskan kebutuhan kesehatan fisik dan mental, dan mengabaikan kebutuhan pribadi, dapat memperparah terjadinya *burnout*.

Disisi lain, individu dengan regulasi diri yang kuat mampu mengatur tugas dan tanggung jawab dengan baik, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memprioritaskan kesehatan fisik dan mental. Hal ini dapat membantu mencegah terjadinya *burnout* dan mempertahankan keseimbangan emosional seseorang. Penelitian terdahulu (Ekawanti & Mulyana, 2016:3) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara regulasi diri dengan *burnout*, serta menyebutkan bahwa regulasi diri yang baik yang dimiliki individu akan mampu mengatasi stres dan emosi dalam dirinya, karena *burnout* timbul akibat stres yang berkepanjangan yang dialami individu. Dalam penelitian (Raja Rahima, 2022:42) menunjukkan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara regulasi diri dengan *burnout*. Hal tersebut menunjukkan bahwa regulasi diri memiliki hubungan yang erat dengan *burnout* karyawan. Seseorang yang memiliki regulasi diri yang baik akan lebih mampu mengatasi tekanan dan beban dalam pekerjaan, sehingga individu akan lebih sedikit mengalami *burnout*.

Selain itu, menurut Schaufeli dan Buunk (2003:397) kurangnya dukungan sosial juga sangat berpengaruh pada *burnout*. Jika individu mendapatkan dukungan sosial maka individu mampu mengurangi dampak negatif dari faktor pemicu stres. Maka jika karyawan mendapatkan lebih banyak dukungan sosial akan mampu dalam menghadapi tekanan pekerjaan yang mereka hadapi. *Perceived social support* merupakan faktor internal yang mempengaruhi terjadinya *burnout* pada seseorang. Karena merujuk pada persepsi seseorang tentang ketersediaan dukungan yang diterima saat diperlukan serta menjadikan individu merasa dihargai dan dipedulikan oleh lingkungan sosial mereka seperti keluarga, teman, dan orang-orang penting. Seseorang yang memiliki *perceived social support* akan merasa dukungan yang tersedia dapat membantu individu dalam mengatasi stres dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menumpuk, sehingga dapat mencegah terjadinya *burnout*. Sebaliknya, kurangnya dukungan sosial dapat memperburuk keadaan dan meningkatkan risiko terjadinya *burnout*.

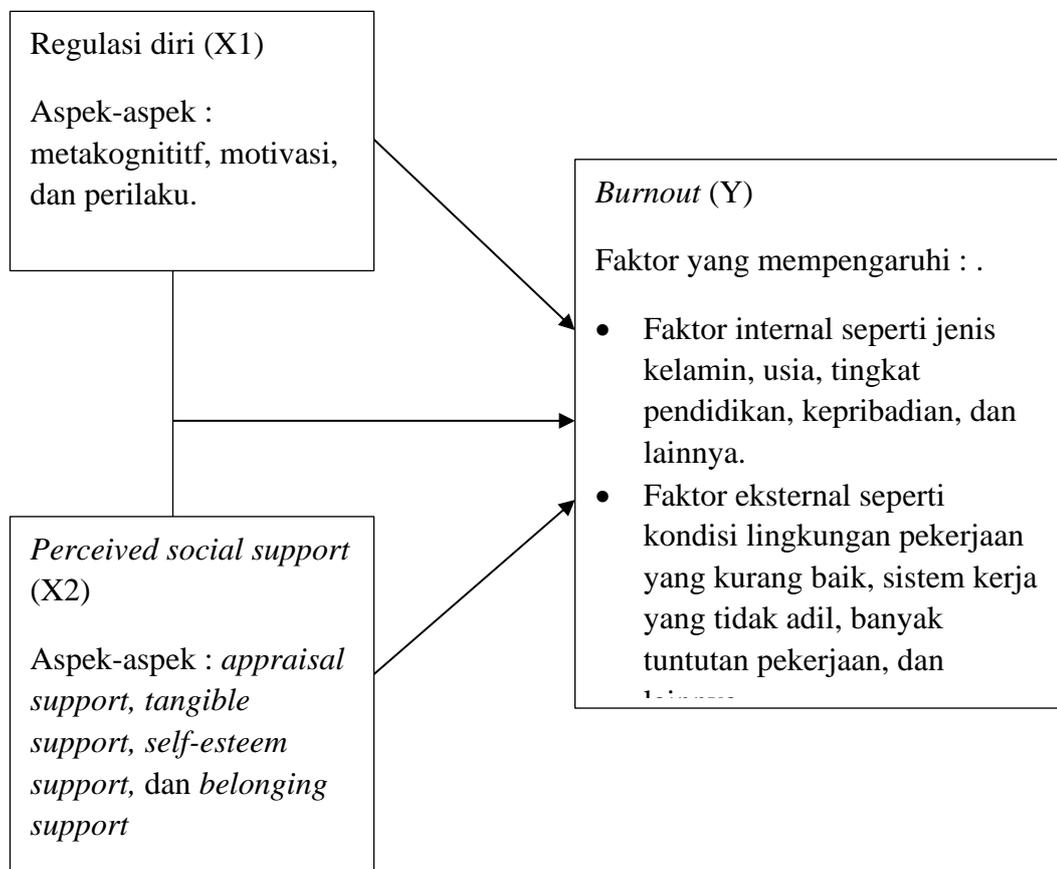
Individu yang merasa didukung secara sosial cenderung merasa lebih terhubung dengan orang disekitarnya, merasa lebih dihargai, diakui dalam pekerjaan, dan merasa lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Dalam situasi stres kerja yang tinggi, dukungan sosial dapat menjadi penyeimbang yang membantu seseorang mengatasi stres dan mencegah terjadinya *burnout*. Namun, jika dukungan sosial kurang atau tidak ada sama sekali, individu dapat merasa terisolasi, tidak dihargai, dan tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan. Kurangnya dukungan sosial juga dapat memperburuk tingkat stres yang dirasakan, dan menyebabkan seseorang menjadi lebih rentan terhadap *burnout*.

Penelitian terdahulu (Yanto, dkk, 2022:65) menunjukkan bahwa *perceived social support* berpengaruh terhadap *burnout*. Selain itu, dari hasil penelitian

(Purba, dkk, 2007:84) menunjukkan dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap *burnout*, artinya semakin besar dukungan sosial yang diperoleh akan mengurangi level *burnout* yang dialami individu. Hasil penelitian (Hijrianti, 2016:14) menunjukkan bahwa dukungan sosial berkorelasi secara negatif dan signifikan dengan *burnout*. Maka dapat disimpulkan bahwa *perceived social support* memiliki hubungan yang erat dengan *burnout* karyawan. Seseorang yang merasa didukung oleh lingkungan sekitarnya akan lebih mampu mengatasi tekanan dan beban dalam pekerjaan, sehingga akan lebih sedikit mengalami *burnout*.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa seseorang yang memiliki regulasi diri yang baik dan *perceived social support* yang kuat akan lebih sedikit mengalami *burnout* dibandingkan dengan seseorang yang hanya memiliki salah satu dari kedua faktor tersebut. Studi-studi terdahulu juga menunjukkan bahwa regulasi diri dan *perceived social support* memiliki dampak berbeda pada *burnout* karyawan berdasarkan jenis pekerjaan, jenis industri, dan jenis lingkungan kerja.

## E. Kerangka Berpikir



## F. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh regulasi diri terhadap *burnout* pada karyawan Bank BPR BKK Kebumen (Perseroda).
2. Terdapat pengaruh *perceived social support* terhadap *burnout* pada karyawan Bank BPR BKK Kebumen (Perseroda).
3. Terdapat pengaruh regulasi diri dan *perceived social support* terhadap *burnout* pada Bank BPR BKK Kebumen (Perseroda).

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berfokus pada analisis data yang berbentuk numerik (angka-angka) dengan teknik statistika (Azwar, 2013:5). Penelitian kuantitatif ini umumnya sampel dilakukan secara acak, serta data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian yang telah dirancang oleh peneliti, lalu data tersebut kemudian dianalisis secara kuantitatif atau menggunakan metode statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2012:13).

Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dengan variabel lain (Rahman et al., 2016: 3). Variabel X yang digunakan dalam penelitian ini adalah regulasi diri dan *perceived social support*. Sedangkan variabel Y yang digunakan dalam penelitian ini adalah *burnout*. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui hubungan sebab akibat antara *burnout* dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu regulasi diri dan *perceived social support*.

#### **B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **1. Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian adalah suatu konstruk yang dapat diamati secara langsung dan memiliki nilai variabilitas yang dapat diukur (Latipun, 2015:41). Azwar (2016:32) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah simbol atau atribut yang memiliki variasi nilai tertentu

antara satu subjek, objek, atau kasus dengan yang lain. Dalam penelitian, terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel terikat dan variabel bebas.

a. Variabel Terikat (Y)

Variabel yang menjadi fokus utama penelitian ini adalah variabel terikat (dependen). Sugiyono (2012:59) menyebutkan bahwa variabel terikat sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen, atau variabel dependen. Latipun (2015:44) menjelaskan bahwa variabel terikat merupakan jenis variabel yang mengalami perubahan sebagai akibat dari hubungan dengan variabel bebas atau variabel independen. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *burnout*.

b. Variabel Bebas (X)

Sugiyono (2012:59) menjelaskan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan dan timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel bebas (independent) ini memiliki pengaruh terhadap variabel terikat dan mampu menimbulkan perubahan pada variabel tersebut. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yakni regulasi diri dan *perceived social support*.

## 2. Definisi Operasional

a. *Burnout*

*Burnout* yaitu suatu kondisi yang terjadi ketika seseorang merasa kelelahan baik fisik, emosional, dan mental yang ditandai dengan munculnya masalah kesehatan, mudah tersinggung dan sulit berkonsentrasi. Variabel *burnout* diukur dengan menggunakan skala *burnout* yang mengacu pada aspek dari Leiter dan Maslach (2005) yaitu

kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri. Semakin tinggi nilai *burnout*, semakin besar kemungkinan karyawan mengalami *burnout*, sebaliknya, semakin rendah nilai *burnout*, semakin kecil kemungkinan karyawan mengalami *burnout*.

b. *Regulasi Diri*

Regulasi diri adalah kemampuan seseorang untuk mengatur dirinya baik dari perilaku, emosi, dan pikirannya diberbagai situasi. Variabel regulasi diri diukur dengan menggunakan skala regulasi diri berdasarkan aspek milik Zimmerman (2004) terdiri dari tiga aspek yaitu metakognitif, motivasi, dan perilaku. Semakin tinggi skor yang didapatkan menandakan semakin tingginya kemampuan regulasi diri karyawan. Sedangkan sebaliknya, semakin rendah skor yang didapatkan menandakan semakin rendahnya kemampuan regulasi diri karyawan

c. *Perceived Social Support*

*Perceived social support* adalah persepsi individu tentang dukungan sosial yang diterima dari orang-orang terdekat dalam menghadapi berbagai masalah dan tantangan dalam kehidupan. Variabel *perceived social support* diukur menggunakan skala *perceived social support* aspek milik Cohen dan Hoberman (1983:102) yaitu *appraisal support*, *tangible support*, *self-esteem support*, dan *belonging support*. Semakin tinggi skor yang didapatkan maka semakin tinggi juga *perceived social support* pada karyawan. Sedangkan sebaliknya, semakin rendah skor yang didapatkan menandakan semakin rendah juga *perceived social support* karyawan tersebut

## **C. Tempat dan Waktu Penelitian**

### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian akan dilaksanakan secara langsung dengan memberikan skala yang telah disediakan oleh peneliti kepada karyawan Bank BPR BKK Kebumen dicabang-cabang yang tersebar di Kabupaten Kebumen.

### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada 5-15 Juni 2023.

## **D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

### **1. Populasi**

Populasi merujuk pada suatu area generalisasi yang melibatkan subjek dan objek dengan kualitas dan karakteristik khusus yang ditentukan oleh peneliti untuk diselidiki dengan tujuan mencapai kesimpulan yang relevan (Sugiyono 2012:115). Populasi yaitu sekumpulan subyek yang akan digunakan menjadi dasar generalisasi dalam hasil penelitian, karena mempunyai karakteristik yang sama serupa (Azwar, 2016:77). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Bank BPR BKK Kebumen berjumlah 120 orang.

### **2. Sampel**

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang akan diteliti (Azwar, 2016:79). Sampel merupakan sebagian kecil yang mewakili atau menggambarkan kondisi populasi secara keseluruhan (Latipun, 2015:30). Dapat disimpulkan bahwa sampel yaitu bagian yang mewakili kondisi populasi yang hendak diteliti.

### 3. Teknik Sampling

Proses pengambilan sampel untuk penelitian, digunakan teknik sampling adalah suatu metode yang digunakan untuk memilih sebagian dari populasi yang akan menjadi subjek penelitian atau yang diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling *nonprobability sampling* di mana tidak semua elemen atau anggota populasi memiliki peluang atau kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi bagian dari sampel (Sugiyono 2012:117). Peneliti akan menerapkan teknik sampling jenuh yang disebutkan oleh Sugiyono (2012:124) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena jumlah populasi kecil dan untuk memperkecil kesalahan generalisasi maka sampel penelitian ini menggunakan seluruh populasi yaitu 120 karyawan Bank BPR BKK Kebumen.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok mengenai fenomenal sosial. Setiap pilihan jawaban pada skala *likert* diberi skor dan responden diminta untuk menyatakan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap pernyataan yang diberikan, pernyataan tersebut dapat berupa mendukung pernyataan (positif) atau tidak mendukung pernyataan (negatif) Sugiyono (2012:93).

Adapun kriteria penilaian skala dalam penelitian ini sebagai berikut:

*Tabel 3. 1. Skala Likert*

| <i>Favorable</i>          |   | <i>Unfavorable</i>        |   |
|---------------------------|---|---------------------------|---|
| Sangat Sesuai (SS)        | 4 | Sangat Sesuai (SS)        | 1 |
| Sesuai (S)                | 3 | Sesuai (S)                | 2 |
| Tidak Sesuai (TS)         | 2 | Tidak Sesuai              | 3 |
| Sangat Tidak Sesuai (STS) | 1 | Sangat Tidak Sesuai (STS) | 4 |

Adapun skala yang digunakan sebagai berikut:

1) Skala *Burnout*

Variabel *burnout* diukur menggunakan skala yang disusun dari teori Maslach (dalam Java dan Rahmat 2005:214) bahwa *burnout* terdiri dari tiga aspek yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi, dan rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri. Dalam penelitian ini skala efikasi diri terdiri dari 20 aitem (12 aitem *favorable* dan 8 aitem *unfavorable*). Berikut kisi-kisi skala *burnout* yang akan disusun oleh peneliti:

**Tabel 3. 2. Blueprint Burnout**

| Aspek                    | Indikator                          | Nomor Aitem      |                    | Jumlah |
|--------------------------|------------------------------------|------------------|--------------------|--------|
|                          |                                    | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> |        |
| Kelelahan                | Tidak bersemangat ketika bekerja   | 1,2              | 13                 | 3      |
|                          | Mudah marah dan tersinggung        | 3,4              | 14,15              | 4      |
| Depersonalisasi          | Tidak peduli dengan kondisi fisik  | 5,6              | 16                 | 3      |
|                          | Bersikap apatis                    | 7,8              | 17                 | 3      |
| Rendahnya Hasrat         | Kesulitan untuk mengembangkan diri | 9,10             | 18,19              | 4      |
| Pencapaian Prestasi Diri | Sulit berkonsentrasi dalam bekerja | 11,12            | 20                 | 3      |
|                          | Total                              | 12               | 8                  | 20     |

2) Skala Regulasi Diri

Variabel regulasi diri akan diukur menggunakan skala yang disusun dari teori Zimmerman (dalam Ghufroon, Risnawita, 2010:60) bahwa regulasi diri memiliki tiga aspek yaitu metakognitif, motivasi, perilaku. Skala regulasi diri terdiri dari 18 aitem (10 aitem *favorable* dan 8 aitem *unfavorable*). Berikut kisi-kisi skala regulasi diri yang akan disusun oleh peneliti:

**Tabel 3. 3. Blueprint Regulasi Diri**

| Aspek        | Indikator   | Nomor Aitem      |                    | Jumlah |
|--------------|---|------------------|--------------------|--------|
|              |   | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> |        |
| Metakognitif | Memiliki rencana untuk dicapai                                    | 1,2              | 11                 | 3      |
|              | Mampu mengevaluasi diri sendiri                                   | 3                | 12,13              | 3      |
| Motivasi     | Mampu menghadapi masalah dalam bekerja                            | 4                | 14,15              | 3      |
|              | Memiliki kepercayaan diri   | 5,6              | 16                 | 3      |
| Perilaku     | Mampu mengatur diri sesuai pekerjaan                              | 7,8              | 17                 | 3      |
|              | Mampu memilih dan memanfaatkan hal yang mendukung aktivitas kerja | 9,10             | 18                 | 3      |
|              | Total   | 10               | 8                  | 18     |

3) Skala *Perceived Social Support*

Variabel *perceived social support* akan diukur menggunakan skala yang disusun dari teori Cohen dan Hoberman (1983:102) yaitu *appraisal support*, *tangible support*, *self-esteem support*, dan *belonging support*. Skala *perceived social support* terdiri dari 23 aitem (14 aitem *favorable* dan 9 aitem *unfavorable*). Berikut kisi-kisi skala *perceived social support* yang akan disusun oleh peneliti:

**Tabel 3. 4. Blueprint Perceived Social Support**

| Aspek                    | Indikator  | Nomor Aitem      |                    | Jumlah |
|--------------------------|--|------------------|--------------------|--------|
|                          |  | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> |        |
| <i>Appraisal Support</i> | Menerima nasihat untuk mengatasi masalah dari orang lain | 1,2              | 15                 | 3      |
|                          | Menerima pemahaman dan solusi kinerja dari orang lain    | 3,4              | 16                 | 3      |

|                            |   |       |       |    |
|----------------------------|---|-------|-------|----|
| <i>Tangible Support</i>    | Menerima dukungan dalam bentuk tindakan (jasa)  | 5,6   | 17    | 3  |
|                            | Menerima dukungan dalam bentuk materi (barang dan uang)   | 7,8   | 18    | 3  |
| <i>Self-esteem Support</i> | Menerima dukungan dimana individu merasakan adanya perasaan positif akan dirinya                    | 9     | 19,20 | 3  |
|                            | Menerima dukungan berupa evaluasi mengenai pencapaian pada individu                                 | 10,11 | 21    | 3  |
| <i>Belonging support</i>   | Menerima dukungan dalam berbagi pada waktu luang  | 12    | 23,24 | 3  |
|                            | Menerima dukungan saat melakukan suatu kegiatan untuk menghabiskan waktu bersama (hiburan/rekreasi) | 13,14 |       | 2  |
| Total                      |   | 14    | 9     | 23 |

## F. Validitas dan Reliabilitas

Keakuratan hasil penelitian bergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan. Validitas dan reliabilitas alat ukur merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat. Baik buruknya kualitas alat ukur pada penelitian mengakibatkan variabel yang diteliti tidak mampu untuk dideskripsikan dan dianalisis dengan akurat (Azwar, 2017:148).

### 1. Validitas

Validitas adalah kemampuan alat tes dalam mengukur atribut yang diukur secara akurat (Azwar, 2016:93). Menurut Sugiyono (2012:162) validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur.

Suatu instrumen tes dikatakan memiliki tingkat validitas yang tinggi apabila memiliki tingkat kebenaran dan akurasi yang tinggi dalam mengumpulkan data penelitian. Dalam penelitian ini, akan digunakan perangkat lunak SPSS *for Windows* versi 24 untuk menghitung tingkat validitas instrumen tes. Pendekatan validasi isi digunakan dalam studi ini, di mana prosedur validasi dilakukan pada semua item pada skala untuk memastikan terpenuhinya indikasi dari validitas isi. Kelayakan aitem dari hasil penelitian, pendapat, dan masukan oleh *expert judgement*.

Skala dalam penelitian ini akan diuji coba dengan menggunakan teknik *try out* terpakai. Menurut Hadi (2000:97) mengenai *try out* atau ujicoba terpakai memang mengacu pada penggunaan hasil ujicoba secara langsung untuk menguji hipotesis penelitian. Dalam hal ini, data yang digunakan untuk analisis hanya data yang sah saja. Tujuan dari teknik *try out* terpakai adalah untuk menguji validitas dan reliabilitas dari instrumen yang digunakan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut dapat diandalkan dan dapat digunakan sebagai dasar dalam mengambil keputusan atau membuat kesimpulan.

Validitas akan diuji dengan melihat nilai *corrected item-total correlation* yang dikoreksi untuk setiap item dengan standar  $r_{xy} \geq 0,30$  (Azwar, 2017:86). Jika hasil koefisien validitas didapati  $\geq 0,30$  maka skala dianggap memiliki tingkat validitas yang tinggi. Sebaliknya jika hasil koefisien validitas  $\leq 0,30$  skala dianggap kurang valid. Penelitian ini menggunakan pendekatan validitas isi, semua indikasi dari validitas isi yang terpenuhi diperoleh melalui prosedur validasi terhadap semua aitem, serta kelayakan aitem dinilai dari hasil penilaian, pendapat, dan masukan oleh dua dosen pembimbing skripsi.

## 2. Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur tingkat konsistensi suatu alat ukur yang digunakan untuk seluruh subjek penelitian. Reliabilitas penelitian ini dihitung menggunakan perangkat lunak SPSS *for Windows* versi 24 serta teknik untuk menghitung reliabilitas adalah teknik *Cronbach Alpha*. *Cronbach Alpha* adalah sebuah teknik statistik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dari instrumen pengukuran yang terdiri dari beberapa item.

Instrumen suatu alat ukur dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach*  $>0,60$ . Sebaliknya jika nilai *Alpha Cronbach*  $<0,60$  maka instrumen penelitian dinyatakan tidak reliabel.

## G. Hasil Uji Coba Alat Ukur

### 1. Validitas Alat Ukur

#### a) *Burnout*

Skala *burnout* yang akan digunakan untuk mengambil data penelitian dilakukan uji coba kepada 120 karyawan Bank BKK Kebumen. Jumlah aitem skala yang diujikan sebanyak 20 aitem dan mendapatkan 14 butir aitem valid berdasarkan hasil *uji Corrected Item-Total Correlation* yang telah dilakukan. Enam aitem dinyatakan gugur karena memiliki nilai  $r$  hitung kurang dari 0,30 ( $r \leq 0,30$ ) yaitu aitem nomor 3, 6, 8, 10, 19 dan 20. Dengan demikian kisi-kisi skala *burnout* yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 3. 5. Hasil Uji Validitas Skala Burnout**

| Aspek                                     | Indikator                          | Nomor Aitem      |                    | Jumlah |
|---|------------------------------------|------------------|--------------------|--------|
|   |                                    | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> |        |
| Kelelahan                                 | Tidak bersemangat ketika bekerja   | 1, 2             | 13                 | 3      |
|   | Mudah marah dan tersinggung        | 3*, 4            | 14, 15             | 3      |
| Depersonalisasi                           | Tidak peduli dengan kondisi fisik  | 5, 6*            | 16                 | 2      |
|   | Bersikap apatis                    | 7, 8*            | 17                 | 2      |
| Rendahnya Hasrat Pencapaian Prestasi Diri | Kesulitan untuk mengembangkan diri | 9, 10*           | 18, 19*            | 2      |
|   | Sulit berkonsentrasi dalam bekerja | 11, 12           | 20*                | 2      |
| Total                                     |                                    | 8                | 6                  | 14     |

\*Aitem dinyatakan gugur

b) Regulasi Diri

Skala regulasi diri yang akan digunakan untuk mengambil data penelitian dilakukan uji coba kepada 120 karyawan Bank BKK Kebumen. Jumlah aitem skala yang diujikan sebanyak 18 aitem dan mendapatkan 16 butir aitem valid berdasarkan hasil *uji Corrected Item-Total Correlation* yang telah dilakukan. Enam aitem dinyatakan gugur karena memiliki nilai  $r$  hitung kurang dari 0,30 ( $r \leq 0,30$ ) yaitu aitem nomor 16 dan 18. Dengan demikian kisi-kisi skala regulasi diri yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 3. 6. Hasil Uji Validitas Skala Regulasi Diri**

| Aspek        | Indikator   | No Item          |                    | Jumlah |
|--------------|---|------------------|--------------------|--------|
|              |   | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> |        |
| Metakognitif | Memiliki rencana untuk dicapai                                    | 1, 2             | 11                 | 3      |
|              | Mampu mengevaluasi diri sendiri                                   | 3                | 12, 13             | 3      |
| Motivasi     | Mampu menghadapi masalah dalam bekerja                            | 4                | 14, 15             | 3      |
|              | Memiliki kepercayaan diri   | 5, 6             | 16*                | 2      |
| Perilaku     | Mampu mengatur diri sesuai pekerjaan                              | 7, 8             | 17                 | 3      |
|              | Mampu memilih dan memanfaatkan hal yang mendukung aktivitas kerja | 9, 10            | 18*                | 2      |
| Total        |   | 10               | 6                  | 16     |

\*Aitem dinyatakan gugur

c) *Perceived Social Support*

Skala *perceived social support* yang akan digunakan untuk mengambil data penelitian dilakukan uji coba kepada 120 karyawan Bank BKK Kebumen. Jumlah aitem skala yang diujikan sebanyak 23 aitem dan mendapatkan 14 butir aitem valid berdasarkan hasil uji *Corrected Item-Total Correlation* yang telah dilakukan. Enam aitem dinyatakan gugur karena memiliki nilai  $r$  hitung kurang dari 0,30 ( $r \leq 0,30$ ) yaitu aitem nomor 1, 2, 5, 6, 7, 8, 11, 13 dan 15. Dengan demikian kisi-kisi skala *perceived social support* yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 3. 7. Hasil Uji Validitas Skala Regulasi Diri**

| Aspek                      | Indikator  | No Item          |                    | Jumlah |
|----------------------------|--|------------------|--------------------|--------|
|                            |  | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> |        |
| <i>Appraisal Support</i>   | Menerima nasihat untuk mengatasi masalah dari orang lain   | 1*, 2*           | 15*                | 0      |
|                            | Menerima pemahaman dan solusi kinerja dari orang lain  | 3, 4             | 16                 | 3      |
| <i>Tangible Support</i>    | Menerima dukungan dalam bentuk tindakan (jasa)   | 5*, 6*           | 17                 | 1      |
|                            | Menerima dukungan dalam bentuk materi (barang dan uang)  | 7*, 8*           | 18                 | 1      |
| <i>Self-esteem Support</i> | Menerima dukungan dimana individu merasakan adanya perasaan positif akan dirinya                   | 9                | 19, 20             | 3      |
|                            | Menerima dukungan berupa evaluasi mengenai pencapaian pada individu                                | 10, 11*          | 21                 | 2      |
| <i>Belonging Support</i>   | Menerima dukungan dalam berbagi pada waktu luang   | 12               | 22, 23             | 3      |
|                            | Menerima dukungan saat melakukan suatu kegiatan untuk menghabiskan waktu bersama (hiburan/liburan) | 13*, 14          |                    | 1      |
| Total                      |  | 6                | 8                  | 14     |

\*Aitem dinyatakan gugur

## 2. Reliabilitas Alat Ukur

### a) *Burnout*

Hasil uji reliabilitas skala *burnout* dengan rumus *alpha cronbach* menunjukkan bahwa skala *burnout* yang digunakan adalah reliabel. Hal

tersebut berdasarkan nilai koefisien *cronbach's alpha* yang didapat sebesar 0,863. Suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien yang didapat lebih besar dari 0,6 ( $\alpha > 0,60$ ). Dengan nilai koefisien sebesar 0,863 maka skala *burnout* yang digunakan adalah reliabel karena telah memenuhi persyaratan ( $\alpha > 0,60$ ).

**Tabel 3. 8. Hasil Uji Reliabilitas Skala Regulasi Diri**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,863                   | 14         |

b) Regulasi diri

Hasil uji reliabilitas skala regulasi diri dengan rumus *alpha cronbach* menunjukkan bahwa skala regulasi diri yang digunakan adalah reliabel. Hal tersebut berdasarkan nilai koefisien *cronbach's alpha* yang didapat sebesar 0,847. Suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien yang didapat lebih besar dari 0,6 ( $\alpha > 0,60$ ). Dengan nilai koefisien sebesar 0,847 maka skala regulasi diri yang digunakan adalah reliabel karena telah memenuhi persyaratan ( $\alpha > 0,60$ ).

**Tabel 3. 9. Hasil Uji Reliabilitas Skala Regulasi Diri**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,847                   | 16         |

c) *Perceived Social Support*

Hasil uji reliabilitas skala *perceived social support* dengan rumus *alpha cronbach* menunjukkan bahwa skala *perceived social support* yang digunakan adalah reliabel. Hal tersebut berdasarkan nilai koefisien *cronbach's alpha* yang didapat sebesar 0,634. Suatu alat ukur dapat

dikatakan reliabel apabila nilai koefisien yang didapat lebih besar dari 0,6 ( $\alpha > 0,60$ ). Dengan nilai koefisien sebesar 0,634 maka skala *perceived social support* yang digunakan adalah reliabel karena telah memenuhi persyaratan ( $\alpha > 0,60$ ).

**Tabel 3. 10. Hasil Uji Reliabilitas Skala Perceived Social Support**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,634                   | 14         |

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data yaitu uji yang dilakukan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti, apakah data tersebut memiliki persebaran normal atau tidak (Sugiyono, 2017:239). Penelitian ini akan menggunakan metode uji *Kolmogrov-Smirnov* dengan taraf signifikansi  $>0,05$  yang artinya data sampel terdistribusi normal.

#### b. Uji Linearitas

Uji linieritas yaitu uji untuk melihat status linier atau tidak distribusi data yang terkumpul dalam penelitian. Dalam penelitian ini, perangkat lunak SPSS *for Windows* versi 24 digunakan untuk membantu melakukan uji linieritas. Jika nilai signifikansi yang diperoleh  $>0,05$  maka distribusi data tersebut dikatakan linier.

#### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji keberadaan korelasi antara variabel independen pada model regresi (Ghozali, 2017:103). Untuk menentukan multikolinearitas, dapat diketahui dari nilai *variance inflation factor* (VIP). Apabila nilai menunjukkan  $>10$ ,

maka dapat dinyatakan terdapat multikolinearitas antara variabel independent dalam model regresi pada penelitian. Sebaliknya jika nilai  $<10$  artinya multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi pada penelitian tersebut tidak ada.

## **2. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi berganda digunakan untuk memperkirakan perubahan keadaan (naik turunnya) variabel dependen berdasarkan manipulasi dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor yang dapat mempengaruhi perubahan tersebut. Analisis regresi berganda digunakan karena terdapat lebih dari satu variabel independen, yaitu variabel X1 (regulasi diri) dan variabel X2 (*perceived social support*), yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen yaitu variabel Y (*burnout*). Analisis tersebut dilakukan menggunakan program aplikasi SPSS *for Windows*. Dan output pada tabel koefisien menunjukkan hasil dari uji hipotesis (Durah, 2019:52).

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BKK Kebumen. Penelitian ini melibatkan 120 responden yang berasal dari 12 cabang di seluruh Kabupaten Kebumen. Dari proses pengolahan data diperoleh deskripsi data variabel regulasi diri, *perceived social support*, dan *burnout* pada karyawan Bank BKK Kebumen dengan bantuan perangkat lunak SPSS 24 for Windows yaitu:

##### a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, maka sebaran subjek penelitian adalah sebagai berikut :



**Gambar 4. 1. Persentase Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin**

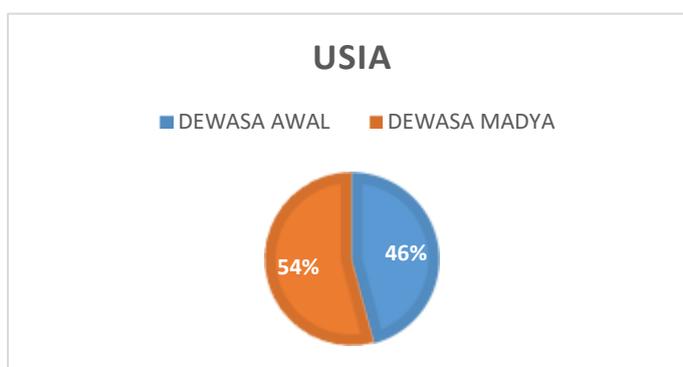
**Tabel 4. 1. Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian**

|       |           | jenis kelamin |         |               |                    |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|--------------------|
|       |           | Frequency     | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | laki-laki | 61            | 50,8    | 50,8          | 50,8               |
|       | perempuan | 59            | 49,2    | 49,2          | 100,0              |
| Total |           | 120           | 100,0   | 100,0         |                    |

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat diketahui sebanyak 61 orang (50,8%) karyawan bank adalah laki-laki, sedangkan 59 orang (49,2%) karyawan bank adalah perempuan.

b. Berdasarkan Kategori Usia

Berdasarkan kategori usia, maka sebaran subjek penelitian adalah sebagai berikut:



*Gambar 4. 2. Persentase Subjek Berdasarkan Usia*

*Tabel 4. 2. Deskripsi Usia Subjek Penelitian*

|       |              | umur      |         |               |                    |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | dewasa awal  | 55        | 45,8    | 45,8          | 45,8               |
|       | dewasa madya | 65        | 54,2    | 54,2          | 100,0              |
| Total |              | 120       | 100,0   | 100,0         |                    |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari total 120 karyawan bank terdapat kategori usia dewasa awal (19-25 tahun) sebanyak 55 orang (45,8%), dan dewasa tengah (26-65 tahun) sebanyak 65 orang (54,2%).

c. Berdasarkan kategori masa kerja

Berdasarkan masa kerja, maka sebaran subjek penelitian adalah sebagai berikut:



**Gambar 4. 3. Persentase Subjek Berdasarkan Masa Kerja**

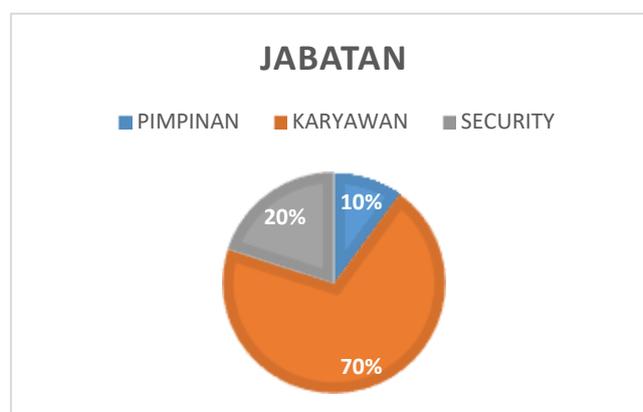
**Tabel 4. 3. Deskripsi Masa Kerja Subjek Penelitian**

|       |                     | masa kerja |         |               |                    |
|-------|---------------------|------------|---------|---------------|--------------------|
|       |                     | Frequency  | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | lebih dari 5 tahun  | 82         | 68,3    | 68,3          | 68,3               |
|       | kurang dari 5 tahun | 38         | 31,7    | 31,7          | 100,0              |
| Total |                     | 120        | 100,0   | 100,0         |                    |

Diketahui dari total 120 karyawan bank terdapat kategori masa kerja yaitu lebih dari 5 tahun sebanyak 82 orang atau dalam persen 68,3% dan kurang dari 5 tahun sebanyak 38 orang atau dalam persen 31,7%.

d. Berdasarkan jabatan

Berdasarkan kategori jabatan, maka sebaran subjek penelitian adalah sebagai berikut:



**Gambar 4. 4. Persentase Subjek Berdasarkan Jabatan**

**Tabel 4. 4. Deskripsi Jabatan Subjek Penelitian**

|       |          | jabatan   |         |               |                    |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | pimpinan | 12        | 10,0    | 10,0          | 10,0               |
|       | karyawan | 84        | 70,0    | 70,0          | 80,0               |
|       | security | 24        | 20,0    | 20,0          | 100,0              |
|       | Total    | 120       | 100,0   | 100,0         |                    |

Diketahui dari total 120 orang karyawan bank terdapat kategori jabatan yaitu pimpinan sebanyak 12 orang atau dalam persen 10%, kategori karyawan sebanyak 84 orang atau dalam persen 70%, dan kategori security sebanyak 24 orang atau dalam persen yaitu 20%.

## 2. Kategorisasi Data Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini akan dikelompokkan menjadi tiga tingkatan yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Setiap kategorisasi variabel akan dianalisis menggunakan rata-rata skor dan standar deviasi dalam tabel berikut:

**Tabel 4. 5. Deskripsi Variabel**

| Descriptive Statistics |           |           |           |           |           |           |                |           |           |            |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|-----------|-----------|------------|
|                        | N         | Range     | Minimum   | Maximum   | Sum       | Mean      | Std. Deviation | Variance  | Skewness  |            |
|                        | Statistic      | Statistic | Statistic | Std. Error |
| Regulasi               | 120       | 26        | 35        | 61        | 5317      | 44,31     | 4,854          | 23,560    | ,431      | ,221       |
| PSS                    | 120       | 19        | 29        | 48        | 4474      | 37,28     | 3,270          | 10,692    | ,481      | ,221       |
| burnout                | 120       | 16        | 26        | 42        | 3870      | 32,25     | 4,622          | 21,366    | -,179     | ,221       |
| Valid N (listwise)     | 120       |           |           |           |           |           |                |           |           |            |

Ditinjau dari tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa, pada variabel regulasi diri (X1) mendapat skor data minimum sebesar 35 dan skor data maksimum yaitu 61 dengan rata-rata (*mean*) sebesar 44,31 serta standar deviasi sebesar 4,854. Variabel *perceived social support* (X2) memiliki skor data minimum sebesar 29 serta 48 skor data maksimum dengan rata-rata (*mean*) sebesar 37,28 serta standar deviasi sebesar 3,270. Sementara itu, pada

variabel *burnout* (Y) didapatkan skor data minimum sebesar 26 dan skor data maksimum sebesar 42 dengan rata-rata (*mean*) sebesar 32,25 serta standar deviasi sebesar 4,622.

a) Kategorisasi variabel *burnout*

**Tabel 4. 6. Rentang Skor Kategorisasi Variabel Burnout**

| Rumus Interval                     | Rentang Nilai            | Kategorisasi |
|------------------------------------|--------------------------|--------------|
| $X < (Mean - 1SD)$                 | $X < 27,628$             | Rendah       |
| $(Mean - 1SD) \leq X < (Mean+1SD)$ | $27,628 \leq X < 36,872$ | Sedang       |
| $X \geq (Mean) + 1SD)$             | $X \geq 36,872$          | Tinggi       |

Berdasarkan tabel diatas dapat diartikan bahwa karyawan Bank BKK Kebumen memiliki *burnout* yang tinggi apabila memperoleh skor lebih besar sama dengan 36,872. Apabila diperoleh skor dengan rentang 27,628 – 36,872 maka *burnout* yang dimiliki adalah sedang dan jika skor yang diperoleh kurang dari 27,628 maka *burnout* yang dimiliki dapat dikategorikan sebagai rendah. Berikut skor *burnout* yang diperoleh karyawan Bank BKK Kebumen.

**Tabel 4. 7. Kategorisasi Skor Variabel Burnout**

|       |        | Frekuensi | Persen | Persen Kumulatif |
|-------|--------|-----------|--------|------------------|
| Valid | Rendah | 25        | 20,8   | 15,5             |
|       | Sedang | 65        | 54,1   | 84,5             |
|       | Tinggi | 30        | 25     | 100,0            |
| Total |        | 120       | 100,0  |                  |

Dengan demikian dapat diketahui bahwa 25 orang dari karyawan Bank BKK Kebumen memiliki regulasi emosi yang rendah, 65 orang karyawan memiliki regulasi emosi yang sedang dan 30 karyawan lainnya memiliki regulasi emosi yang tinggi.

b) Kategorisasi variabel regulasi diri

**Tabel 4. 8. Rentang Skor Kategorisasi Variabel Regulasi Diri**

| Rumus Interval                     | Rentang Nilai            | Kategorisasi |
|------------------------------------|--------------------------|--------------|
| $X < (Mean - 1SD)$                 | $X < 39,456$             | Rendah       |
| $(Mean - 1SD) \leq X < (Mean+1SD)$ | $39,456 \leq X < 49,164$ | Sedang       |
| $X \geq (Mean) + 1SD)$             | $X \geq 49,614$          | Tinggi       |

Berdasarkan tabel diatas dapat diartikan bahwa karyawan Bank BKK Kebumen memiliki regulasi diri yang tinggi apabila memperoleh skor lebih besar sama dengan 49,614. Apabila diperoleh skor dengan rentang 39,456 - 49,614 maka regulasi diri yang dimiliki adalah sedang dan jika skor yang diperoleh kurang dari 39,456 maka regulasi diri yang dimiliki dapat dikategorikan sebagai rendah. Berikut skor regulasi diri yang diperoleh karyawan Bank BKK Kebumen.

**Tabel 4. 9. Kategorisasi Skor Variabel Regulasi Diri**

|       |        | Frekuensi | Persen | Persen Kumulatif |
|-------|--------|-----------|--------|------------------|
| Valid | Rendah | 16        | 13,3   | 19,4             |
|       | Sedang | 83        | 69,1   | 84,5             |
|       | Tinggi | 21        | 17,5   | 100,0            |
|       | Total  | 120       | 100,0  |                  |

Dengan demikian dapat diketahui bahwa 16 orang dari karyawan Bank BKK Kebumen memiliki regulasi diri yang rendah, 83 orang karyawan memiliki regulasi diri yang sedang dan 21 karyawan lainnya memiliki regulasi diri yang tinggi.

c) Kategorisasi *perceived social support*

**Tabel 4. 10. Rentang Skor Kategorisasi Variabel *perceived social support***

| Rumus Interval                     | Rentang Nilai            | Kategorisasi |
|------------------------------------|--------------------------|--------------|
| $X < (Mean - 1SD)$                 | $X < 34,010$             | Rendah       |
| $(Mean - 1SD) \leq X < (Mean+1SD)$ | $34,010 \leq X < 40,550$ | Sedang       |
| $X \geq (Mean) + 1SD)$             | $X \geq 40,550$          | Tinggi       |

Berdasarkan tabel diatas dapat diartikan bahwa karyawan Bank BKK Kebumen memiliki *perceived social support* yang tinggi apabila memperoleh skor lebih besar sama dengan 34,010. Apabila diperoleh skor dengan rentang 34,010 - 40,550 maka *perceived social support* yang dimiliki adalah sedang dan jika skor yang diperoleh kurang dari 34,010 maka *perceived social support* yang dimiliki dapat dikategorikan sebagai rendah. Berikut skor *perceived social support* yang diperoleh karyawan Bank BKK Kebumen.

**Tabel 4. 11. Kategorisasi Skor Variabel Perceived Social Support**

|       |        | Frekuensi | Persen | Persen Kumulatif |
|-------|--------|-----------|--------|------------------|
| Valid | Rendah | 28        | 23,3   | 17,5             |
|       | Sedang | 71        | 59,1   | 86,4             |
|       | Tinggi | 21        | 17,5   | 100,0            |
|       | Total  | 120       | 100,0  |                  |

Dengan demikian dapat diketahui bahwa 28 orang dari karyawan Bank BKK Kebumen memiliki *perceived social support* yang rendah, 71 orang karyawan memiliki *perceived social support* yang sedang dan 21 karyawan lainnya memiliki *perceived social support* yang tinggi.

## B. Hasil Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Normalitas

*Tabel 4. 12. Hasil Uji Normalitas*

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                   |                | Unstandardized Residual |
|-----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                 |                | 120                     |
| Normal Parameters <sup>a, b</sup> | Mean           | ,0000000                |
|                                   | Std. Deviation | 2,00638379              |
| Most Extreme Differences          | Absolute       | ,066                    |
|                                   | Positive       | ,046                    |
|                                   | Negative       | -,066                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z              |                | ,722                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)            |                | ,674                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas pada uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig) sebesar 0,674 yang berarti lebih dari 0,05 atau  $p > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data residual penelitian berdistribusi secara normal.

#### b) Uji Linearitas

Tujuan dari uji linieritas adalah untuk menentukan secara signifikan apakah terdapat hubungan linear antara dua variabel atau tidak. Jika nilai signifikansi linier kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka kedua variabel dapat dikatakan linier. Berikut data yang dianalisis adalah skala regulasi diri, *perceived social support*, dan *burnout*, serta uji linieritas ini menggunakan teknik Anova dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 24 *for Windows*. Tabel berikut menampilkan hasil dari uji linieritas penelitian ini.

**Tabel 4. 13. Hasil Uji Linearitas**

|               |         |                          | Sum of  |     | Mean    |        |      |
|---------------|---------|--------------------------|---------|-----|---------|--------|------|
|               |         |                          | Squares | df  | Square  | F      | Sig. |
| Burnout *     | Between | (Combined)               | 289.565 | 19  | 15.240  | 3.861  | .000 |
| Regulasi Diri | Groups  | Linearity                | 116.874 | 1   | 116.874 | 29.606 | .000 |
|               |         | Deviation from Linearity | 172.691 | 18  | 9.594   | 2.430  | .063 |
| Within Groups |         |                          | 394.760 | 100 | 3.948   |        |      |
| Total         |         |                          | 684.325 | 119 |         |        |      |

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansi pada baris *linearity* adalah  $0,00 < 0,05$ , maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang linear antara variabel regulasi diri dan variabel *burnout*. *Deviation from linearity* menunjukkan skor  $0,063 > 0,05$ , yang artinya terdapat hubungan yang linear pada variabel regulasi diri dan variabel *burnout*.

**Tabel 4. 144. Hasil Uji Linearitas**

|                          |         |                          | Sum of  |     | Mean    |        |      |
|--------------------------|---------|--------------------------|---------|-----|---------|--------|------|
|                          |         |                          | Squares | df  | Square  | F      | Sig. |
| Burnout *                | Between | (Combine d)              | 274.660 | 17  | 16.156  | 4.023  | .000 |
| Perceived Social Support | Groups  | Linearity                | 150.030 | 1   | 150.030 | 37.355 | .000 |
|                          |         | Deviation from Linearity | 124.630 | 16  | 7.789   | 1.939  | .075 |
| Within Groups            |         |                          | 409.665 | 102 | 4.016   |        |      |
| Total                    |         |                          | 684.325 | 119 |         |        |      |

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansi pada baris *linearity* adalah  $0,00 < 0,05$ , maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang linear antara variabel *perceived social support* dan variabel *burnout*.

*Deviation from linearity* menunjukkan skor  $0,075 > 0,05$ , yang artinya terdapat hubungan yang linear pada variabel *perceived social support* dan variabel *burnout*.

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang sangat kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam uji analisis regresi linear berganda. Ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dengan cara melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada model regresi. Jika nilai  $VIF > 0,05$  maka tidak terjadi multikolinearitas. Data masing-masing variabel diolah dengan menggunakan SPSS 2.4 for Windows. Adapun hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 155. Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Toleranc e              | VIF   |
|              |                             |            |                           |       |      |                         |       |
| 1 (Constant) | 38,805                      | 5,549      |                           | 6,993 | ,000 |                         |       |
| Regulasi     | -,045                       | ,091       | -,047                     | -,495 | ,621 | ,928                    | 1,078 |
| PSS          | -,122                       | ,135       | -,087                     | -,907 | ,366 | ,928                    | 1,078 |

a. Dependent Variable: burnout

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa hasil uji analisis menunjukkan bahwa pada variabel regulasi (X1) dan *perceived*

*social support* memperoleh nilai *tolerance* 0,928 dan nilai VIF 1,078, maka dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, dapat disimpulkan dalam penelitian ini terbebas dari adanya multikolinearitas.

## 2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh regulasi diri terhadap *burnout* pada karyawan Bank BPR BKK Kebumen (Perseroda).
2. Terdapat pengaruh *perceived social support* terhadap *burnout* pada karyawan Bank BPR BKK Kebumen (Perseroda).
3. Terdapat pengaruh regulasi diri dan *perceived social support* terhadap *burnout* pada Bank BPR BKK Kebumen (Perseroda)

Uji hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda pada program SPSS 24 *for Windows* untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan variabel regulasi diri (X1) dan variabel *perceived social support* (X2) terhadap variabel *burnout* (Y). Hasil analisis data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Uji T (Parsial)

**Tabel 4.16. Hasil Koefisien**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant) | 38,805                      | 5,549      |                           | 6,993 | ,000 |
| Regulasi   | -,045                       | ,091       | -,047                     | -,495 | ,000 |
| PSS        | -,122                       | ,135       | -,087                     | -,907 | ,000 |

a. Dependent Variable: burnout

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

|  |                                    |
|--|------------------------------------|
| $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ | $Y = 38,805 - 0,045X_1 - 0,122X_2$ |
|--|------------------------------------|

Dari persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta ( $\alpha$ )

Nilai konstanta pada regresi ini yaitu sebesar 38,805. Nilai konstanta bernilai positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen yaitu regulasi diri ( $X_1$ ) dan *perceived social support* ( $X_2$ ).

2. Variabel Regulasi diri ( $\beta_1 X_1$ )

Nilai koefisien pada variabel regulasi diri yaitu sebesar -0,045. Dengan nilai signifikansi  $0,000 > 0,01$  yang artinya regulasi diri secara negatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout*. Dapat disimpulkan bahwa **H1** (hipotesis pertama) yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Hal tersebut berarti bahwa regulasi diri memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap *burnout* pada karyawan Bank BKK Kebumen Tanda (-) pada nilai t hitung menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang berlawanan arah, artinya apabila nilai variabel yang satu naik, maka nilai variabel yang lain turun. Sehingga

menandakan bahwa semakin tinggi nilai variabel regulasi diri maka semakin rendah nilai variabel *burnout*.

### 3. Variabel *Perceived Social Support* ( $\beta 2X2$ )

Nilai koefisien pada variabel *perceived social support* yaitu sebesar -0,122 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,01$ . Maka dapat disimpulkan bahwa **H2** (hipotesis kedua) yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Artinya, perilaku *perceived social support* memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap *burnout* pada karyawan Bank BKK Kebumen. Sehingga menandakan bahwa semakin tinggi nilai variabel *perceived social support* maka semakin rendah nilai variabel *burnout*.

#### b. Uji F (Simultan)

**Tabel 4.17. Hasil ANOVA**

| ANOVA <sup>b</sup> |            |                |     |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 205,281        | 2   | 102,641     | 25,069 | ,000 <sup>a</sup> |
|                    | Residual   | 479,044        | 117 | 4,094       |        |                   |
|                    | Total      | 684,325        | 119 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Tabel hasil uji simultan di atas, didapatkan nilai f hitung sebesar 25,069. Dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa **H3** (hipotesis ketiga) diterima artinya ada pengaruh pada variabel regulasi diri dan *perceived social support* terhadap variabel *burnout* pada karyawan Bank BKK Kebumen. Oleh karena itu, kedua variabel independen dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel *burnout*.

#### c. Koefisien Determinasi (*Adjusted R*<sup>2</sup>)

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan seberapa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.18. Hasil Uji Regresi Sederhana X1**

| <b>Model Summary<sup>b</sup></b> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                            | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                | .413 <sup>a</sup> | .671     | .164              | 2.193                      |

a. Predictors: (Constant), Regulasi Diri

b. Dependent Variable: Burnout

Berdasarkan tabel diatas, nilai *R Square* sebesar 0,671, angka tersebut menunjukkan pengaruh variabel regulasi diri terhadap *burnout* sebesar 67%.

**Tabel 4. 16. Hasil Uji Regresi Sederhana X2**

| <b>Model Summary<sup>b</sup></b> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                            | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                | .468 <sup>a</sup> | .519     | .213              | 2.128                      |

a. Predictors: (Constant), PSS

b. Dependent Variable: Burnout

Berdasarkan tabel diatas, nilai *R Square* sebesar 0,519, angka tersebut menunjukkan pengaruh variabel *perceived social support* terhadap *burnout* sebesar 52%.

**Tabel 4. 170. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| <b>Model Summary<sup>b</sup></b> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                            | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                | ,548 <sup>a</sup> | ,625     | ,625              | 2,023                      |

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* sebesar 0,625 atau 62,5% yang artinya

variabel regulasi diri dan *perceived social support* memiliki pengaruh simultan terhadap variabel *burnout* yaitu sebesar 62,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji penelitian yang telah dilakukan pada variabel regulasi diri menunjukkan hasil bahwa variabel regulasi diri tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *burnout*.

#### 1. Pengaruh regulasi diri terhadap *burnout* pada karyawan Bank BKK Kebumen

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis pertama diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung koefisien sebesar 3,673, sedangkan nilai t tabel yaitu sebesar 1,658. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikansi variabel regulasi diri berpengaruh dan signifikan terhadap *burnout*

Dilihat dari hasil uji regresi menjelaskan bahwa variabel regulasi diri menunjukkan hasil yang bernilai negatif, dimana nilai yang didapat yaitu sebesar -0,045 yang artinya apabila tingkat regulasi diri baik maka *burnout* menurun, sebaliknya jika regulasi diri kurang maka *burnout* akan semakin meningkat.

Hasil dari penelitian ini sejalan atau mendapatkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekawanti & Mulyana (2016:3) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara regulasi diri dengan *burnout*, karena regulasi diri yang baik yang dimiliki individu akan mampu mengatasi stres dan emosi dalam dirinya. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Raja Rahima (2022:42)

menunjukkan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara regulasi diri dengan *burnout*, semakin tinggi regulasi diri yang dimiliki individu maka dapat mengatasi *burnout* yang dialaminya.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat terbukti secara empiris bahwa regulasi diri memiliki peran penting dalam meminimalisir atau mencegah terjadinya *burnout* pada karyawan. Sehingga ketika individu memiliki tingkat regulasi yang baik maka individu akan mampu menjaga produktivitasnya dalam berbagai situasi bekerja.

## **2. Pengaruh *perceived social support* terhadap *burnout* pada karyawan Bank BKK Kebumen**

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis kedua diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung koefisien sebesar 4,647, dan nilai t hitung koefisien sebesar 1,658. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikansi variabel *perceived social support* berpengaruh dan signifikan terhadap *burnout*.

Dilihat dari hasil uji regresi yang menjelaskan bahwa variabel *perceived social support* menunjukkan hasil yang bernilai negatif, dimana nilai yang didapat yaitu sebesar -0,122 yang artinya apabila tingkat *perceived social support* tinggi maka *burnout* menurun, sebaliknya jika *perceived social support* kurang maka *burnout* akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Yanto, (2022) menunjukkan bahwa *perceived social support* berpengaruh terhadap *burnout*. Serta terdapat hasil penelitian Purba (2007) menunjukkan

dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap *burnout*, artinya semakin besar dukungan sosial yang diperoleh akan mengurangi tingkat *burnout* yang dialami individu. Artinya, jika dukungan sosial kurang tersedia atau tidak memadai, individu akan merasa tidak didukung, dan kesulitan mengatasi tekanan yang ada. Hal ini dapat meningkatkan risiko terjadinya *burnout* karena individu akan mengalami beban yang berlebihan tanpa memiliki dukungan sosial yang diperlukan.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat terbukti secara empiris bahwa *perceived social support* memiliki peran penting dalam meminimalisir *burnout*. Ketika seseorang memiliki persepsi bahwa dirinya akan mendapatkan dukungan sosial dari orang disekitarnya maka individu akan cenderung merasa diterima, dihargai, serta dianggap usahanya. Hal tersebut sangat diperlukan oleh para karyawan karena situasi pekerjaan yang penuh dengan tekanan maupun beban kerja. Dengan adanya *perceived social support* dari orang lain maka individu akan merasa dicintai, dihargai, maju, dan mampu meminimalisir *burnout* sehingga produktivitasnya dapat terjaga.

### **3. Pengaruh regulasi diri dan *perceived social support* terhadap *burnout* pada karyawan Bank BKK Kebumen**

Berdasarkan hasil dari uji simultan nilai  $f$  hitung ( $25,069$ )  $>$   $f$  tabel ( $2,449$ ), dan nilai signifikansi ( $0,000$ )  $<$  ( $0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa variabel regulasi diri dan *perceived social support* memberikan kontribusi atau berpengaruh secara positif dan simultan terhadap variabel *burnout*. Dalam penelitian ini pengaruh regulasi diri dan *perceived social support* memiliki kontribusi sebesar 62,5% terhadap *burnout*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Kintan Purwadani, Tri Yuni, dkk (2020:80) bahwa disiplin belajar dan kecerdasan emosional terhadap prestasi belajar yang positif memungkinkan kegiatan belajar yang akan dilakukan juga menghasilkan hasil yang positif. Maka disiplin belajar dan kecerdasan emosional yang baik akan membawa siswa mencapai keberhasilan belajar yang memuaskan. Hal ini menunjukkan disiplin belajar dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh besar terhadap hasil belajar yang menghasilkan prestasi belajar yang baik.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa regulasi diri dan *perceived social support* dapat membuat individu memiliki kemampuan mengatur dirinya, memiliki keyakinan dalam mengambil keputusan, mampu mengetahui prioritas tugas yang harus diselesaikan, serta individu merasa lebih dihargai, membuat individu lebih berkembang, maju, dan mampu menjaga produktivitasnya dalam bekerja. Sesuai dengan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa regulasi diri dan *perceived social support* memiliki pengaruh terhadap *burnout* pada karyawan Bank BKK Kebumen.

Secara keseluruhan, dalam penelitian ini sudah dilakukan sesuai dengan panduan dan prosedur ilmiah yang ada. Namun peneliti menyadari adanya keterbatasan dalam penelitian ini, di antaranya pertama, faktor yang mempengaruhi *burnout* yang diuji dalam penelitian ini hanya variabel regulasi diri dan *perceived social support* saja, sedangkan masih banyak faktor lain dalam *burnout* yang belum diuji seperti banyaknya tuntutan pekerjaan, permasalahan peran, dan berhubungan dengan tuntutan klien. Kedua, dikarenakan kepadatan tugas dan kegiatan para karyawan menjadi faktor yang memperlambat proses penelitian sehingga penelitian ini

memakan waktu cukup lama dan membutuhkan berhari-hari hingga kuesioner siap diolah.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah ditetapkan dan uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh regulasi diri terhadap *burnout* pada karyawan Bank BKK Kebumen. Semakin tinggi regulasi diri maka *burnout* menurun, sebaliknya jika regulasi diri rendah maka *burnout* akan semakin meningkat.
- b. Terdapat pengaruh *perceived social support* terhadap *burnout* pada karyawan Bank BKK Kebumen. Semakin tinggi *perceived social support* maka *burnout* menurun, sebaliknya jika *perceived social support* rendah maka *burnout* meningkat.
- c. Terdapat pengaruh regulasi diri dan *perceived social support* terhadap *burnout* pada karyawan Bank BKK Kebumen. Semakin tinggi regulasi diri dan *perceived social support* maka *burnout* menurun, sebaliknya jika regulasi diri dan *perceived social support* rendah maka *burnout* meningkat.

Artinya variabel regulasi diri dan *perceived social support* sama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel *burnout* karyawan Bank BKK Kebumen. Semakin tinggi tingkat regulasi diri dan *perceived social support* maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dimiliki karyawan. Sebaliknya semakin rendah regulasi diri dan *perceived social support* maka semakin tinggi *burnout* pada karyawan. Maka semua hipotesis, baik hipotesis pertama, kedua maupun ketiga dinyatakan diterima.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat maka peneliti memberikan saran kepada berbagai pihak terkait penelitian ini sebagaimana berikut:

- a. Bagi karyawan yang memiliki kecenderungan *burnout* dapat membuat perencanaan atau jadwal kerja sesuai kemampuannya untuk menghindari kelelahan dalam bekerja, dan karyawan dapat mengelola stres dengan baik salah satunya dapat mengambil cuti untuk memulihkan tenaga atau melepas penat.
- b. Peneliti menyarankan bagi organisasi dapat melakukan seminar kesehatan mental untuk pengelolaan stres, emosi, dan lainnya. Serta dapat memberikan kerja suportif seperti mempercayai individu satu sama lain untuk menciptakan kesetaraan antar karyawan.
- d. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengkaji mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi burnout pada individu.
- e. Bagi penelitian selanjutnya agar dapat memperluas cakupan populasi dan bahasan penelitian yang meneliti tentang *burnout*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abi Abdul. (2022). *Jurus bprbkkkebumen tetap capai kinerja positif di tengah pandemi*. <https://www.topbusiness.id/61060/jurus-bpr-bkk-kebumen-tetap-capai-kinerja-positif-di-tengah-pandemi.html>.
- Andarika, R. (2004). Burnout pada perawat puteri rsst. elizabeth semarang ditinjau dari dukungan sosial. *Jurnal Psyche*, 1(1), 1-8.
- Andarini, S. R., & Fatma, A. (2013). Hubungan antara distress dan dukungansosial dengan prokrastinasi akademik pada mahasiswa dalam menyusun skripsi. *Talenta Psikologi*, 2 (2), 159 - 180.
- Angreani, S. (2020). Lingkungan kerja dan dukungan sosial terhadap kejenuhan kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* , 8 (3), 441-450.
- Aprianti, I. (2012). *Hubungan antara perceived social support dan psychological well being pada mahasiswa perantau tahun pertama di universitas indonesia*. Skripsi. Universitas Indonesia. Depok.
- Azwar, S. (2016). Reliabilitas dan validitas aitem. *Buletin Psikologi*, 3(1), 19-26.
- Bartholomew, K., Cobb, R. J., & Poole, J. A. (1997). Adult attachment patterns and social support processes. In G. R. Pierce, B. Lakey, I. G. Sarason, & B. R. Sarason (Eds.), *Sourcebook of social support and personality*. Springer Science+Business Media.
- Baumeister, R. F., & Heatherton, T. F. (1996). Self-regulation failure: An overview. *Psychological Inquiry*, 7(1), 1–15. doi:10.1207/s15327965pli0701\_1
- BPR BKK Kebumen. (2023). *profil pt. bprbkkkebumen*. <http://www.bprbkkkebumen.co.id/2013/05/profil.html>.
- Carver, C. S. & Scheier, M.F. (1998). *On the self-regulation of behavior*. New York: Cambridge University Press.
- Cohen, S., & Hoberman, H. M. (1983). Positive events and social supports as buffers of life change stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 1(2), 99-125. DO: <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1983.tb02325.x>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. 1985. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, NY: Springer
- Dina Mirayanti. (2020). *31 bank swasta nasional dimiliki asing, ini daftarnya*. <https://keuangan.kontan.co.id/news/31-bank-swasta-nasional-dimiliki-asing-ini-daftarnya>.

- Ekawanti, S., & Mulyana, O. P. (2016). Regulasi diri dengan burnout pada guru. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 6(2), 113-118. <https://doi.org/10.26740/jptt.v6n2.p113-118>
- Fauzia, M. S. (2017). *Peningkatan sikap kontrol diri siswa melalui pembelajaran pkn berbasis active learning tipe point counterpoint (Penelitian tindakan kelas dikelas vsdn rawamangun 09 pagi jakarta timur)*. Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA.
- Gallagher, E. N., & Vella-Brodrick, D. A. (2008). Social support and emotional intelligence as predictors of subjective well-being. *Personality and individual differences*, 44(7), 1551-1561.
- Ghufron Nur, & Risnawita, Rini, 2010. *Teori-teori Psikologi*. ArRuzz Media.
- Hallman, T., Thomsson, H., Burell, G., Lisspers, J., & Setterlind, S. (2003). Stress, burnout and coping: differences between women with coronary heart disease and healthy matched women. *Journal of Health Psychology*, 8(4), 433-445. doi:10.1177/13591053030084003
- Hardiyanti, R. (2013). Burnout ditinjau dari big five factors personality pada karyawan Kantor Pos Pusat Malang. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 343-360. <https://doi.org/10.22219/jipt.v1i2.1587>
- Harnida, H. (2015). Hubungan efikasi diri dan dukungan sosial dengan burnout pada perawat. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(1).
- Hasibuan, MAI, Anindhita, N., Maulida, NH, & Nashori, F. (2018). Hubungan antara amanah dan dukungan sosial dengan kesejahteraan subjektif mahasiswa perantau. *Psikohumaniora: Jurnal Psikologi Penelitian*, 3 (1), 101-116.
- Hijrianti, R. M. (2016). *Dukungan sosial dengan burnout pada wartawan* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Jaya, Eka, Danta, G., dan Rahmat, Isan. Burnout ditinjau dari locus of control internal dan eksternal. *Majalah Kedokteran Nusantara*. Vol. 38, No. 3 September 2005.
- Kebumen24. (2021). *Selama tahun 2021, ptbprkebumen peroleh Laba Rp 15 m dan raih tiga penghargaan*. <https://kebumen24.com/selama-tahun-2021-pt-bpr-bkk-kebumen-peroleh-laba-rp-15-m-dan-raih-tiga-penghargaan/>.
- Khoriuntari, U. (2013). *Hubungan antara regulasi diri dengan kemandirian remaja pada peserta didik kelas XII di SMKN 1 Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

- Lee, R. T., Ashforth, B. E. 1996. A meta analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology* Vol. 81 (123-133). The American Psychology Ass, Inc.
- Lawrence A. Pervin, Daniel Pervone, Dan Oliver P. John, *Psikologi kepribadian teori dan penelitian* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2010), h. 462
- Leiter M. P., & Maslach C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal Organ. Behav.* 9:297-308.
- Lestari, L. S., & Mayasarokh, M. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala RA dan regulasi diri guru terhadap kinerja guru di PC Cilimus Kabupaten Kuningan. *Jurnal Golden Age*, 4(02), 351-361. <https://doi.org/10.29408/goldenage.v4i02.2620>.
- Manab, A. (2016). *Memahami regulasi diri: Sebuah tinjauan konseptual*. In Seminar ASEAN Psychology & Humanity (pp. 8-9).
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113. doi:10.1002/job.4030020205.
- Matlin, M. W. (1998). *Cognition*. Harcourt Brace College Publisher.
- Nasution, J. (2017). *Analisis faktor-faktor kepatuhan membayar zakat profesi serta dampaknya terhadap keberkahan harta muzakki (Studi Kasus di Dompot Dhuafa Waspada)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan).
- Nelma, H. (2019). Gambaran burnout pada profesional kesehatan mental. *Jurnal psikologi pendidikan dan pengembangan sdm*, 8(1), 12-27.
- Nurfarida, U. (2018). *Taklif dalam al-qur'an (studi tafsir tematik)* (Doctoral dissertation, IAIN PONOROGO).
- Otoritas Jasa Keuangan. (2007). *Perbankan: Bank umum*. <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/pages/Bank-Umum.aspx#:~:text=Pada%20Undang%20Dundang%20Nomor%2010,rangka%20meningkatkan%20taraf%20hidup%20masyarakat>.
- Pervin, A., L. & D. Cervone., & P.O. John. 2010. *Psikologi kepribadian teori dan penelitian*. Kencana.
- Poerwandari, K. (2010). *Mengatasi "burnout" di tempat kerja*. Diunduh di <http://health.kompas.com/read/2010/01/10/05495918/Mengatasi.Burnout.di.Tempat.Kerja> tanggal, 28.

- Prasad, S., Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2010). Self-regulation, individual characteristics and cyberloafing. *PACIS Proceedings*. Paper 152.
- Priansa, D. J., (2017). *Manajemen kinerja pegawai dalam pengelolaan SDM perusahaan*. Pustaka setia.
- Prestiana, N. D. I., & Putri, T. X. A. (2013). Internal locus of control dan job insecurity terhadap burnout pada guru honorer sekolah dasar negeri di Bekasi Selatan. *SOUL: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 6(1), 57-76.
- Purba, J., dkk (2007). Pengaruh dukungan sosial terhadap burnout pada guru. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 77-87.
- Putra, A. C. M., & Muttaqin, D. (2020). Hubungan antara dukungan sosial dengan burnout pada perawat di rumah sakit X. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 82-83.
- Rahman, U. (2007). Mengenal burnout pada guru. *Jurnal Lentera Pendidikan*, edisi X, No. 2. Hal 216-227
- Rahima Raja, M. R. A. (2022). *Regulasi diri siswa menghadapi serangan burnout dalam belajar di masa pandemi dan pelayanan regulasi diri siswa strategis guru BK di SMP yayasan as-shofa pekanbaru*.
- Ruminta. Tiatri, S., & Mularsih, H. 2017. Perbedaan regulasi diri belajar pada siswa sekolah dasar kelas VI ditinjau dari jenis kelamin. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*. Volume 1 No 2
- Rustandi, F. D. (2016). *Pengaruh regulasi diri terhadap perilaku cyberloafing pada karyawan di kota bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Samodro, E. (2018). *Hubungan antara stres kerja dengan burnout pada karyawan bagian produksi* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945).
- Saputra, A. F. I., Yuwono, S., & Psi, S. (2014). *Hubungan antara dukungan sosial dengan burnout pada karyawan CV. Ina karya jaya klaten* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Sarafino, E. P. & Smith, T. W. (2011). *Health psychology: Biopsychosocial interaction* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). Burnout: an overview of 25 years of research in theorizing. In M. J. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *The handbook of work and health psychology* (pp. 383-425). Chichester: Wiley.

- Setiawan, Cecep. 2009. *Hubungan antara kemampuan self regulated learning dengan kecenderungan perilaku prokrastinasi akademik pada mahasiswa fakultas dakwah IAIN sunan ampel surabaya*. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel).
- Taylor, S. E. (2009). *Psikologi sosial*. Jakarta: Kencana
- Wibowo Tri. (2011). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Yanto, R. F., Djudiyah, D., & Syakarofath, N. A. (2022). Nurses' experience with burnout and therole of perceived social support. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 10(1), 63-67.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). Themultidimensional scale of perceived social support. *Journal of PersonalityAssessment*, 52(1), 30–41.

## LAMPIRAN

### Instrumen Alat Tes

#### Lampiran 1. Skala *Burnout*

Butir pernyataan pada skala ini dibuat berdasarkan pada aspek *burnout* menurut Robbins dan teori Maslach (2005) yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi, dan rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri.

| Aspek                  | Indikator                         | Aitem Favorabel   | Aitem Unfavorabel   |
|------------------------|-----------------------------------|---|---|
| <b>Kelelahan Emosi</b> | Tidak bersemangat ketika bekerja  | 1. Saya mudah merasa lelah ketika mengerjakan banyak pekerjaan sekaligus<br>2. Saya merasa bosan bekerja didalam ruangan                          | 13. Saya selalu merasa bersemangat ketika mengerjakan suatu pekerjaan   |
|                        | Mudah marah dan tersinggung       | 3. Saya merasa para nasabah menyalahkan saya atas masalah yang mereka alami<br>4. Saya merasa tidak dihargai dalam bekerja                        | 14. Saya senang dapat mengerjakan pekerjaan kantor<br>15. Saya gembira setelah melakukan tugas saya untuk nasabah |
| <b>Depersonalisasi</b> | Tidak peduli dengan kondisi fisik | 5. Saya menjadi kurang tertarik dengan pekerjaan tambahan yang diberikan dikantor<br>6. Saya kurang berinisiatif melakukan hal baru dalam bekerja | 16. Saya menemukan hal-hal menarik dalam pekerjaan  |
|                        | Bersikap apatis                   | 7. Saya kurang berinteraksi dengan karyawan lain<br>8. Saya tidak tertarik dengan masalah orang lain  | 17. Saya selalu mendengarkan keluhan kesah karyawan lain maupun para nasabah                                      |

|   |                                    |   |   |
|---|------------------------------------|---|---|
| <b>Rendahnya<br/>Hasrat<br/>Pencapaian<br/>Diri</b> | Kesulitan untuk mengembangkan diri | 9. Saya merasa tertinggal dengan prestasi karyawan lain<br>10. Saya merasa seakan karir saya sama atau tidak berubah                              | 18. Saya merasa percaya diri dalam menyelesaikan masalah pekerjaan<br>19. Saya merasa kemampuan saya diatas karyawan lain |
|   | Sulit berkonsentrasi dalam bekerja | 11. Saya memikirkan hal lain di luar pekerjaan saat sedang bekerja<br>12. Saya membutuhkan alat pengingat karena sering lupa akan tugas di kantor | 20. Saya mampu menyelesaikan beberapa tugas dalam satu waktu secara bersamaan   |
| <b>Jumlah</b>                                       |                                    | <b>12</b>   | <b>8</b>  |

## Lampiran 2. Skala Regulasi Diri

Pada penelitian ini penyusunan skala berdasarkan pada aspek regulasi diri menurut Zimmerman (2008) yaitu metakognitif, motivasi, dan perilaku.

| Aspek               | Indikator                              | Aitem Favorabel   | Aitem Unfavorabel  |
|---------------------|--|---|--|
| <b>Metakognitif</b> | Memiliki rencana untuk dicapai         | 1. Saya merencanakan kegiatan apa yang akan dilakukan sebelum memulai pekerjaan<br>2. Saya mempunyai tujuan yang akan dicapai dalam bekerja | 11. Saya sulit mengatur pikiran saat terjadi masalah   |
|                     | Mampu mengevaluasi diri sendiri        | 3. Saya mampu menyadari kelebihan dan kekurangan diri   | 12. Saya sulit membuat keputusan<br>13. Saya sulit membedakan urusan pribadi dengan urusan pekerjaan                                     |
| <b>Motivasi</b>     | Mampu menghadapi masalah dalam bekerja | 4. Saya dapat mengendalikan emosi ketika terjadi masalah  | 14. Saya memiliki pekerjaan lebih banyak dibanding karyawan lain<br>15. Saya tidak diberi waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan |
|                     | Memiliki kepercayaan diri              | 5. Saya mengetahui dengan jelas wewenang yang saya miliki<br>6. Saya mengerti tanggung jawab saya di kantor                                 | 16. Saya terlalu memikirkan kritik yang diberikan atasan tentang kekurangan saya dalam bekerja   |
| <b>Perilaku</b>     | Mampu mengatur diri sesuai pekerjaan   | 7. Saya dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik<br>8. Saya bergerak cepat terhadap perintah dari atasan                                  | 17. Saya sulit menyusun jadwal kerja saat tugas menumpuk   |

|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
|  | Mampu memilih dan memanfaatkan hal yang mendukung aktivitas kerja | 9. Saya menjaga asupan gizi agar dapat menunjang aktivitas pekerjaan<br>10. Saya membutuhkan bantuan pemikiran dari rekan kerja | 18. Saya tidak mengecek peralatan kantor sebelum memulai pekerjaan |
|  | <b>Jumlah</b>   | <b>10</b>   | <b>8</b>   |

### Lampiran 3. Skala *Perceived Social Support*

Pada skala ini, butir pernyataan dirancang dengan menggunakan aspek dari Cohen dan Hoberman (1983) yaitu *appraisal support*, *tangible support*, *self-esteem support*, dan *belonging support*.

| <b>Aspek</b>                      | <b>Indikator</b>   | <b>Aitem Favorabel</b>   | <b>Aitem Unfavorabel</b>  |
|-----------------------------------|--|--|---|
| <b><i>Appraisal Support</i></b>   | Menerima nasihat untuk mengatasi masalah dari orang lain | 1. Saya mempercayai beberapa orang untuk membantu dalam memecahkan masalah<br>2. Ada seseorang yang dapat memberikan nasihat dalam membuat rencana karir saya                      | 15. Saya jarang menemukan orang yang nyaman untuk memecahkan masalah          |
|                                   | Menerima pemahaman dan solusi kinerja dari orang lain    | 3. Ada karyawan lain yang dapat memberikan saran mengenai masalah pekerjaan<br>4. Ada atasan yang dapat memberikan saran mengenai kinerja saya                                     | 16. Saya sulit menemukan seseorang untuk memberikan nasihat tentang pekerjaan |
| <b><i>Tangible Support</i></b>    | Menerima dukungan dalam bentuk tindakan (jasa)           | 5. Ada seseorang yang membantu dalam mengerjakan tugas di kantor jika saya sakit<br>6. Saya mudah menemukan orang untuk membantu dalam memperbaiki alat atau memperbaiki kendaraan | 17. Saya sulit menemukan orang yang akan memberikan tumpangan ke kantor       |
|                                   | Menerima dukungan dalam bentuk materi (barang dan uang)  | 7. Saya diberi upah lembur ketika bekerja lembur<br>8. Saya diberi akomodasi kantor berupa kendaraan ketika ditugaskan ke tempat jauh  | 18. Saya sulit meminjam uang dalam jumlah banyak kepada orang lain            |
| <b><i>Self-esteem Support</i></b> | Menerima dukungan dimana individu                        | 9. Ada seseorang yang bangga terhadap pencapaian saya  | 19. Kebanyakan orang meragukan kemampuan saya                                 |

|                                 |  |   |   |
|---------------------------------|--|---|---|
|                                 | merasakan adanya perasaan positif akan dirinya   |   | 20. Saya jarang menghabiskan waktu dengan teman-teman   |
|                                 | Menerima dukungan berupa evaluasi mengenai pencapaian pada individu                                | 10. Saya lebih puas dengan hidup saya dibandingkan dengan kehidupan orang lain<br>11. Atasan saya memberikan feedback/penghargaan terhadap karyawan-karyawannya | 21. Kebanyakan teman-teman lain berhasil membuat perubahan dalam hidupnya dibandingkan dengan saya  |
| <b><i>Belonging Support</i></b> | Menerima dukungan dalam berbagi pada waktu luang   | 12. Ketika merasa kesepian, ada beberapa orang yang dapat saya ajak bicara  | 23. Saya merasa diabaikan oleh karyawan lain<br>24. Saya tidak mempunyai banyak waktu untuk bertemu atau berbicara dengan keluarga atau teman |
|                                 | Menerima dukungan saat melakukan suatu kegiatan untuk menghabiskan waktu bersama (hiburan/liburan) | 13. Saya dapat menghabiskan waktu dengan orang-orang yang berbeda<br>14. Saya dapat menemukan orang untuk diajak berlibur di akhir pekan                        | 25. Saya jarang mendapatkan undangan untuk menghadiri sebuah acara  |
| <b>Jumlah</b>                   |  | <b>14</b>   | <b>10</b>   |

## Lampiran 4. Hasil SPSS Variabel

|          |                     | Correlations |        |         |        |        |         |         |         |        |        |        |        |        |        |        |         |          |
|----------|---------------------|--------------|--------|---------|--------|--------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|----------|
|          |                     | X1.1         | X1.2   | X1.3    | X1.4   | X1.5   | X1.6    | X1.7    | X1.8    | X1.9   | X1.10  | X1.11  | X1.12  | X1.13  | X1.14  | X1.15  | X1.16   | TOTAL_X1 |
| X1.1     | Pearson Correlation | 1            | .490** | .372**  | .292** | .341** | .319**  | .229*   | .340**  | .249** | .423** | .067   | -.086  | -.097  | .064   | -.003  | -.019   | .469**   |
|          | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000    | .001   | .000   | .000    | .012    | .000    | .006   | .000   | .466   | .348   | .292   | .485   | .970   | .834    | .000     |
|          | N                   | 120          | 120    | 120     | 120    | 120    | 120     | 120     | 120     | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120     | 120      |
| X1.2     | Pearson Correlation | .490**       | 1      | .598**  | .446** | .386** | .502**  | .337**  | .417**  | .339** | .324** | .047   | -.154  | -.137  | .061   | -.029  | -.141   | .510**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000    | .000   | .000   | .000    | .000    | .000    | .000   | .000   | .807   | .094   | .138   | .506   | .751   | .124    | .000     |
|          | N                   | 120          | 120    | 120     | 120    | 120    | 120     | 120     | 120     | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120     | 120      |
| X1.3     | Pearson Correlation | .372**       | .598** | 1       | .593** | .344** | .414**  | .269**  | .387**  | .399** | .332** | .143   | -.071  | -.103  | .091   | -.060  | -.254** | .508**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |         | .000   | .000   | .000    | .003    | .000    | .000   | .000   | .118   | .441   | .262   | .321   | .518   | .005    | .000     |
|          | N                   | 120          | 120    | 120     | 120    | 120    | 120     | 120     | 120     | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120     | 120      |
| X1.4     | Pearson Correlation | .292**       | .446** | .593**  | 1      | .452** | .484**  | .410**  | .499**  | .419** | .388** | .064   | -.159  | -.121  | .143   | .019   | -.132   | .543**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .001         | .000   | .000    |        | .000   | .000    | .000    | .000    | .000   | .000   | .484   | .082   | .190   | .120   | .839   | .150    | .000     |
|          | N                   | 120          | 120    | 120     | 120    | 120    | 120     | 120     | 120     | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120     | 120      |
| X1.5     | Pearson Correlation | .341**       | .386** | .344**  | .452** | 1      | .562**  | .392**  | .391**  | .259** | .254** | .042   | -.080  | -.042  | .183*  | .032   | -.154   | .506**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000    | .000   |        | .000    | .000    | .000    | .004   | .005   | .650   | .329   | .653   | .045   | .726   | .093    | .000     |
|          | N                   | 120          | 120    | 120     | 120    | 120    | 120     | 120     | 120     | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120     | 120      |
| X1.6     | Pearson Correlation | .319**       | .502** | .414**  | .484** | .562** | 1       | .639**  | .711**  | .347** | .337** | .133   | -.142  | -.079  | .128   | -.075  | -.327** | .576**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000    | .000   | .000   |         | .000    | .000    | .000   | .000   | .147   | .122   | .389   | .164   | .413   | .000    | .000     |
|          | N                   | 120          | 120    | 120     | 120    | 120    | 120     | 120     | 120     | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120     | 120      |
| X1.7     | Pearson Correlation | .229*        | .337** | .269**  | .410** | .392** | .639**  | 1       | .559**  | .500** | .304** | .100   | -.069  | -.017  | .193*  | -.074  | -.268** | .533**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .012         | .000   | .003    | .000   | .000   | .000    |         | .000    | .000   | .001   | .278   | .451   | .854   | .035   | .425   | .003    | .000     |
|          | N                   | 120          | 120    | 120     | 120    | 120    | 120     | 120     | 120     | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120     | 120      |
| X1.8     | Pearson Correlation | .340**       | .417** | .387**  | .499** | .391** | .711**  | .559**  | 1       | .379** | .436** | .080   | -.104  | -.150  | .071   | -.087  | -.309** | .536**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000    | .000   | .000   | .000    | .000    |         | .000   | .000   | .382   | .260   | .101   | .444   | .345   | .001    | .000     |
|          | N                   | 120          | 120    | 120     | 120    | 120    | 120     | 120     | 120     | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120     | 120      |
| X1.9     | Pearson Correlation | .249**       | .339** | .399**  | .419** | .259** | .500**  | .379**  | .379**  | 1      | .388** | .258** | .097   | .054   | .177   | .120   | -.142   | .592**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .006         | .000   | .000    | .000   | .004   | .000    | .000    | .000    |        | .000   | .004   | .290   | .558   | .054   | .193   | .123    | .000     |
|          | N                   | 120          | 120    | 120     | 120    | 120    | 120     | 120     | 120     | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120     | 120      |
| X1.10    | Pearson Correlation | .423**       | .324** | .332**  | .388** | .254** | .337**  | .304**  | .436**  | .388** | 1      | .148   | .083   | -.067  | .070   | -.018  | -.096   | .533**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000    | .000   | .005   | .000    | .001    | .000    | .000   |        | .106   | .368   | .468   | .449   | .846   | .296    | .000     |
|          | N                   | 120          | 120    | 120     | 120    | 120    | 120     | 120     | 120     | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120     | 120      |
| X1.11    | Pearson Correlation | .067         | .047   | .143    | .064   | .042   | .133    | .100    | .080    | .258** | .148   | 1      | .551** | .496** | .107   | .382** | .247**  | .552**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .466         | .607   | .118    | .484   | .850   | .147    | .278    | .382    | .004   | .106   |        | .000   | .000   | .247   | .000   | .006    | .000     |
|          | N                   | 120          | 120    | 120     | 120    | 120    | 120     | 120     | 120     | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120     | 120      |
| X1.12    | Pearson Correlation | -.086        | -.154  | -.071   | -.159  | -.090  | -.142   | -.069   | -.104   | .097   | .083   | .551** | 1      | .662** | .264** | .494** | .441**  | .432**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .348         | .094   | .441    | .082   | .329   | .122    | .451    | .260    | .290   | .368   | .000   | .000   | .000   | .004   | .000   | .000    | .000     |
|          | N                   | 120          | 120    | 120     | 120    | 120    | 120     | 120     | 120     | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120     | 120      |
| X1.13    | Pearson Correlation | -.097        | -.137  | -.103   | -.121  | -.042  | -.079   | -.017   | -.150   | .054   | -.067  | .496** | .662** | 1      | .316** | .562** | .406**  | .424**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .292         | .136   | .262    | .190   | .653   | .389    | .854    | .101    | .558   | .468   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000    | .000     |
|          | N                   | 120          | 120    | 120     | 120    | 120    | 120     | 120     | 120     | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120     | 120      |
| X1.14    | Pearson Correlation | .064         | .061   | .091    | .143   | .183*  | .128    | .193*   | .071    | .177   | .070   | .107   | .264** | .316** | 1      | .499** | .171    | .487**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .485         | .506   | .321    | .120   | .045   | .164    | .035    | .444    | .054   | .449   | .247   | .004   | .000   |        | .000   | .062    | .000     |
|          | N                   | 120          | 120    | 120     | 120    | 120    | 120     | 120     | 120     | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120     | 120      |
| X1.15    | Pearson Correlation | -.003        | -.029  | -.060   | .019   | .032   | -.075   | -.074   | -.087   | .120   | -.018  | .382** | .494** | .562** | .499** | 1      | .334**  | .454**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .970         | .751   | .518    | .839   | .726   | .413    | .425    | .345    | .193   | .846   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000    | .000     |
|          | N                   | 120          | 120    | 120     | 120    | 120    | 120     | 120     | 120     | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120     | 120      |
| X1.16    | Pearson Correlation | -.019        | -.141  | -.254** | -.132  | -.154  | -.327** | -.268** | -.309** | -.142  | -.096  | .247** | .441** | .406** | .171   | .334** | 1       | .160     |
|          | Sig. (2-tailed)     | .834         | .124   | .005    | .150   | .093   | .000    | .003    | .001    | .123   | .296   | .006   | .000   | .000   | .062   | .000   |         | .081     |
|          | N                   | 120          | 120    | 120     | 120    | 120    | 120     | 120     | 120     | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120     | 120      |
| TOTAL_X1 | Pearson Correlation | .469**       | .510** | .508**  | .543** | .506** | .576**  | .533**  | .536**  | .592** | .533** | .552** | .432** | .424** | .487** | .454** | .160    | .1       |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000    | .000   | .000   | .000    | .000    | .000    | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000    | .081     |
|          | N                   | 120          | 120    | 120     | 120    | 120    | 120     | 120     | 120     | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120     | 120      |

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

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

Correlations

|          |                     | X2.1   | X2.2   | X2.3   | X2.4  | X2.5   | X2.6   | X2.7   | X2.8   | X2.9   | X2.10  | X2.11  | X2.12  | X2.13  | X2.14  | TOTAL_X2 |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| X2.1     | Pearson Correlation | 1      | .412** | .171   | -.064 | .028   | .095   | -.065  | .110   | -.085  | -.126  | .072   | .002   | -.206* | -.015  | .165     |
|          | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .061   | .485  | .764   | .301   | .482   | .230   | .356   | .169   | .433   | .984   | .024   | .874   | .072     |
|          | N                   | 120    | 120    | 120    | 120   | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120      |
| X2.2     | Pearson Correlation | .412** | 1      | .102   | -.100 | -.149  | .053   | .071   | .098   | -.165  | -.016  | .192*  | .085   | -.029  | .012   | .215*    |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .266   | .278  | .105   | .565   | .439   | .288   | .072   | .862   | .035   | .353   | .756   | .894   | .018     |
|          | N                   | 120    | 120    | 120    | 120   | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120      |
| X2.3     | Pearson Correlation | .171   | .102   | 1      | .176  | -.066  | .433** | .296** | .164   | .113   | -.045  | -.075  | -.051  | .026   | .033   | .381**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .061   | .266   |        | .055  | .475   | .000   | .001   | .074   | .218   | .628   | .415   | .578   | .782   | .722   | .000     |
|          | N                   | 120    | 120    | 120    | 120   | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120      |
| X2.4     | Pearson Correlation | -.064  | -.100  | .176   | 1     | .214*  | .170   | -.051  | -.068  | -.082  | .002   | -.133  | -.011  | .054   | -.098  | .148     |
|          | Sig. (2-tailed)     | .485   | .278   | .055   |       | .019   | .064   | .579   | .463   | .374   | .978   | .148   | .906   | .561   | .289   | .106     |
|          | N                   | 120    | 120    | 120    | 120   | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120      |
| X2.5     | Pearson Correlation | .028   | -.149  | -.066  | .214* | 1      | .116   | -.195* | -.074  | .102   | .053   | .031   | -.080  | .029   | -.012  | .151     |
|          | Sig. (2-tailed)     | .764   | .105   | .475   | .019  |        | .208   | .033   | .420   | .268   | .567   | .733   | .385   | .754   | .893   | .099     |
|          | N                   | 120    | 120    | 120    | 120   | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120      |
| X2.6     | Pearson Correlation | .095   | .053   | .433** | .170  | .116   | 1      | .223*  | .188*  | -.008  | .043   | -.030  | .088   | .046   | .079   | .417**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .301   | .565   | .000   | .064  | .208   |        | .014   | .039   | .930   | .640   | .748   | .339   | .616   | .389   | .000     |
|          | N                   | 120    | 120    | 120    | 120   | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120      |
| X2.7     | Pearson Correlation | -.065  | .071   | .296** | -.051 | -.195* | .223*  | 1      | .545** | .316** | .350** | .312** | .361** | .373** | .330** | .676**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .482   | .439   | .001   | .579  | .033   | .014   |        | .000   | .000   | .000   | .001   | .000   | .000   | .000   | .000     |
|          | N                   | 120    | 120    | 120    | 120   | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120      |
| X2.8     | Pearson Correlation | .110   | .098   | .164   | -.068 | -.074  | .188*  | .545** | 1      | .357** | .410** | .223*  | .386** | .195*  | .345** | .670**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .230   | .288   | .074   | .463  | .420   | .039   | .000   |        | .000   | .000   | .014   | .000   | .033   | .000   | .000     |
|          | N                   | 120    | 120    | 120    | 120   | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120      |
| X2.9     | Pearson Correlation | -.085  | -.165  | .113   | -.082 | -.102  | -.008  | .316** | .357** | 1      | .304** | .122   | -.089  | .227*  | .071   | .440**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .356   | .072   | .218   | .374  | .268   | .930   | .000   | .000   |        | .001   | .183   | .335   | .013   | .440   | .000     |
|          | N                   | 120    | 120    | 120    | 120   | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120      |
| X2.10    | Pearson Correlation | -.126  | -.016  | -.045  | .002  | .053   | .043   | .350** | .410** | .304** | 1      | .334** | .333** | .336** | .276** | .557**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .169   | .862   | .628   | .978  | .567   | .640   | .000   | .000   | .001   |        | .000   | .000   | .000   | .002   | .000     |
|          | N                   | 120    | 120    | 120    | 120   | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120      |
| X2.11    | Pearson Correlation | .072   | .192*  | -.075  | -.133 | .031   | -.030  | .312** | .223*  | .122   | .334** | 1      | .305** | .264** | .247** | .483**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .433   | .035   | .415   | .148  | .733   | .748   | .001   | .014   | .183   | .000   |        | .001   | .004   | .007   | .000     |
|          | N                   | 120    | 120    | 120    | 120   | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120      |
| X2.12    | Pearson Correlation | .002   | .085   | -.051  | -.011 | -.080  | .088   | .361** | .386** | -.089  | .333** | .305** | 1      | .380** | .273** | .482**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .984   | .353   | .578   | .906  | .385   | .339   | .000   | .000   | .335   | .000   | .001   |        | .000   | .003   | .000     |
|          | N                   | 120    | 120    | 120    | 120   | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120      |
| X2.13    | Pearson Correlation | -.206* | -.029  | .026   | .054  | .029   | .046   | .373** | .195*  | .227*  | .336** | .264** | .380** | 1      | .493** | .560**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .024   | .756   | .782   | .561  | .754   | .616   | .000   | .033   | .013   | .000   | .004   | .000   |        | .000   | .000     |
|          | N                   | 120    | 120    | 120    | 120   | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120      |
| X2.14    | Pearson Correlation | -.015  | .012   | .033   | -.098 | -.012  | .079   | .330** | .345** | .071   | .276** | .247** | .273** | .493** | 1      | .534**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .874   | .894   | .722   | .289  | .893   | .389   | .000   | .000   | .440   | .002   | .007   | .003   | .000   |        | .000     |
|          | N                   | 120    | 120    | 120    | 120   | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120      |
| TOTAL_X2 | Pearson Correlation | .165   | .215*  | .381** | .148  | .151   | .417** | .676** | .670** | .440** | .557** | .483** | .482** | .560** | .534** | 1        |
|          | Sig. (2-tailed)     | .072   | .018   | .000   | .106  | .099   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |          |
|          | N                   | 120    | 120    | 120    | 120   | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120      |

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

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

**Correlations**

|         |                     | Y.1     | Y.2     | Y.3     | Y.4     | Y.5     | Y.6     | Y.7     | Y.8     | Y.9     | Y.10    | TOTAL_Y |
|---------|---------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Y.1     | Pearson Correlation | 1       | ,388**  | ,328**  | ,358**  | ,351**  | -,158   | -,162   | -,262** | -,117   | -,181*  | ,487**  |
|         | Sig. (2-tailed)     |         | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,086    | ,076    | ,004    | ,204    | ,048    | ,000    |
|         | N                   | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     |
| Y.2     | Pearson Correlation | ,388**  | 1       | ,487**  | ,372**  | ,533**  | -,246** | -,296** | -,193*  | -,124   | -,093   | ,573**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,000    |         | ,000    | ,000    | ,000    | ,007    | ,001    | ,035    | ,178    | ,313    | ,000    |
|         | N                   | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     |
| Y.3     | Pearson Correlation | ,328**  | ,487**  | 1       | ,538**  | ,567**  | -,208*  | -,248** | -,174   | -,289** | -,338** | ,534**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,000    | ,000    |         | ,000    | ,000    | ,023    | ,006    | ,058    | ,001    | ,000    | ,000    |
|         | N                   | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     |
| Y.4     | Pearson Correlation | ,358**  | ,372**  | ,538**  | 1       | ,646**  | -,102   | -,299** | -,296** | -,333** | -,218*  | ,542**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,000    | ,000    | ,000    |         | ,000    | ,268    | ,001    | ,001    | ,000    | ,017    | ,000    |
|         | N                   | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     |
| Y.5     | Pearson Correlation | ,351**  | ,533**  | ,567**  | ,646**  | 1       | -,153   | -,235** | -,170   | -,189*  | -,192*  | ,661**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    |         | ,095    | ,010    | ,063    | ,039    | ,036    | ,000    |
|         | N                   | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     |
| Y.6     | Pearson Correlation | -,158   | -,246** | -,208*  | -,102   | -,153   | 1       | ,588**  | ,505**  | ,104    | ,305**  | ,292**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,086    | ,007    | ,023    | ,268    | ,095    |         | ,000    | ,000    | ,256    | ,001    | ,001    |
|         | N                   | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     |
| Y.7     | Pearson Correlation | -,162   | -,296** | -,248** | -,299** | -,235** | ,588**  | 1       | ,625**  | ,243**  | ,443**  | ,254**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,076    | ,001    | ,006    | ,001    | ,010    | ,000    |         | ,000    | ,007    | ,000    | ,005    |
|         | N                   | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     |
| Y.8     | Pearson Correlation | -,262** | -,193*  | -,174   | -,296** | -,170   | ,505**  | ,625**  | 1       | ,365**  | ,325**  | ,284**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,004    | ,035    | ,058    | ,001    | ,063    | ,000    | ,000    |         | ,000    | ,000    | ,002    |
|         | N                   | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     |
| Y.9     | Pearson Correlation | -,117   | -,124   | -,289** | -,333** | -,189*  | ,104    | ,243**  | ,365**  | 1       | ,364**  | ,118    |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,204    | ,178    | ,001    | ,000    | ,039    | ,256    | ,007    | ,000    |         | ,000    | ,199    |
|         | N                   | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     |
| Y.10    | Pearson Correlation | -,181*  | -,093   | -,338** | -,218*  | -,192*  | ,305**  | ,443**  | ,325**  | ,364**  | 1       | ,193*   |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,048    | ,313    | ,000    | ,017    | ,036    | ,001    | ,000    | ,000    | ,000    |         | ,035    |
|         | N                   | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     |
| TOTAL_Y | Pearson Correlation | ,487**  | ,573**  | ,534**  | ,542**  | ,661**  | ,292**  | ,254**  | ,284**  | ,118    | ,193*   | 1       |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,001    | ,005    | ,002    | ,199    | ,035    |         |
|         | N                   | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     | 120     |

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

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

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

- 1) Nama : Rifda Nafisa Mardhotillah
- 2) Tempat & Tgl. Lahir : Kebumen, 3 Maret 2000
- 3) Alamat : Ds. Rowokele, Kec. Rowokele, Kab. Kebumen
- 4) Email : [rifdanafisam@gmail.com](mailto:rifdanafisam@gmail.com)

### B. Riwayat Pendidikan

- 1) TK IT Ath Athoriq Gombong (2004-2006)
- 2) SD N 1 Rowokele (2006-2012)
- 3) MTs Ali Maksum Yogyakarta (2013-2016)
- 4) SMA N 1 Karanganyar (2016-2019)

Semarang, Juni 2023



**Rifda Nafisa Mardhotillah**

NIM. 1907016107