

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASI DENGAN BURNOUT PEKERJAAN  
DI POLRES TEBING TINGGI**

Studi Kuantitatif pada Personel Polres Tebing Tinggi

**TESIS**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi  
pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area

**Oleh**

**PANDU YAWINDO HUTAGALUNG  
NPM. 181804033**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2020**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21

# UNIVERSITAS MEDAN AREA MAGISTER PSIKOLOGI

## HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul** : Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan  
Burnout Pekerjaan di Polres Tebing Tinggi

**N a m a** : Pandu Yawindo Hutagalung

**N P M** : 181804033

**Menyetujui**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**



**Dr. M. Rajab Lubis., MS**



**Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH**

**Ketua Program Studi  
Magister Psikologi**



**Prof. Dr. Sri Milfayetty., MS. Kons**

**Direktur**



**Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani., MS**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/12/21

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 20 November 2020

Yang menyatakan,



*[Handwritten Signature]*  
**Pandu Yawindo Hutagalung**



# HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN BURNOUT PEKERJAAN DI POLRES TEBING TINGGI

PANDU YAWINDO HUTAGALUNG  
NPM. 181804033

Dr. M. Rajab Lubis, MS.  
Dr. Sjahril Effendy, M.Si., MA., M.Psi., MH.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan komitmen kerja dengan burnout pekerjaan personel Polres Tebing Tinggi. Metode penelitian adalah kuantitatif jenis deskriptif korelatif dengan pola kajian korelatif dengan menempatkan variabel penelitian dalam dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Populasi penelitian adalah personel Polres Tebing Tinggi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportional Random Sampling* dengan jumlah sampel terpilih sebanyak 43 orang dari jumlah populasi sebanyak 235 orang, metode pengumpulan data menggunakan skala kepuasan kerja, komitmen kerja dan burnout pekerjaan. Analisis data penelitian menunjukkan bahwa (1) ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan burnout pekerjaan personel Polres Tebing Tinggi, yang ditunjukkan oleh koefisien  $r_{xy} = 0,257$  dan  $p < 0,01$ ; (2) Ada hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan burnout pekerjaan pada personel Polres Tebing Tinggi yang ditunjukkan oleh koefisien  $r_{xy} = 0,238$  dan  $p < 0,01$ ; untuk kedua hipotesis di atas digunakan teknik analisis product moment; (3) signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan burnout pekerjaan pada personel/personel Polres Tebing Tinggi yang ditunjukkan oleh koefisien koefisien  $F = 2,233$  dan  $R$  (koefisien regresi) =  $0,317$  sedangkan  $R^2 = 0,100$  dengan  $0,000$  ( $p < 0,01$ ) dengan Std. Error of the Estimate yaitu  $9,28668$ . Angka akurasi adalah  $100\% - 9,28668 = 90,6\%$ . Hipotesis ketiga dalam penelitian adalah menggunakan analisis Regresi Berganda.

Kata kunci : kepuasan kerja, komitmen organisasi, burnout pekerjaan

# RELATIONSHIP ON JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT WITH JOB BURNOUTS IN THE HIGHEST POLRES

PANDU YAWINDO HUTAGALUNG  
NPM. 181804033

Dr. M. Rajab Lubis, MS.  
Dr. Sjahril Effendy, M.Si., MA., M.Psi., MH.

## ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between job satisfaction and work commitment with the job burnout of Tebing Tinggi Police personnel. The research method is quantitative descriptive correlative type with a correlative study pattern by placing the research variables into two groups, namely the independent variable and the dependent variable. The study population was the Tebing Tinggi Police. The sampling technique used was proportional random sampling technique with a selected sample size of 43 people from a total population of 235 people, the data collection method used a scale of job satisfaction, work commitment and job burnout. The research data analysis shows that (1) there is a significant negative relationship between job satisfaction and job burnout of Tebing Tinggi Police personnel, as indicated by the coefficient of  $r_{xy} = 0.257$  and  $p < 0.01$ ; (2) There is a significant negative relationship between organizational commitment and job burnout for Tebing Tinggi Police personnel as indicated by the coefficient of  $r_{xy} = 0.238$  and  $p < 0.01$ ; For the two hypotheses above, the product moment analysis technique is used; (3) significant between job satisfaction and organizational commitment with job burnout of Tebing Tinggi Police personnel as indicated by the coefficient of  $F = 2.233$  and  $R$  (regression coefficient) = 0.317 while  $R^2 = 0.100$  with 0.000 ( $p < 0.01$ ) with Std. Error of the Estimate is 9,28668. The accuracy rate is  $100\% - 9.28668 = 90.6\%$ . The third hypothesis in this study is to use multiple regression analysis.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, job burnout

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul: **“Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dengan Burnout Pekerjaan Di Polres Tebing Tinggi”**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh Magister Psikologi (M.Psi) di Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, banyak sekali hambatan dan kesulitan yang dialami oleh peneliti dalam menyiapkan tesis ini. Keberhasilan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada para pihak :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, sebagai Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti K., MS, sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, sebagai Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. M. Rajab Lubis, MS, sebagai pembimbing I yang telah mengarahkan dan membimbing penulis selama penyusunan tesis ini.
5. Bapak Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH, sebagai pembimbing II yang telah mengarahkan dan membimbing penulis selama penyusunan tesis ini.
6. Bapak Prof. Dr. Lahmuddin Lubis, Med, sebagai Ketua seminar proposal dan seminar hasil yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyusunan tesis ini.
7. Seluruh dosen dan staf administrasi serta petugas perpustakaan pada program Pascasarjana Universitas Medan Area, yang secara langsung atau tidak langsung telah memberi bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

8. Ayahanda Yanbert Hutagalung dan Ibunda Dewi Murni Halawa atas segala dukungan dan doanya.
9. Istri tercinta Erika Romauli Pardede, S.Pd, kedua anak tersayang Paduka Ezra Gevariel Hutagalung dan Erinda Mattea Hutagalung, atas segala motivasi, perhatian dan doanya dalam penyelesaian tesis ini, semoga ilmu yang penulis dapatkan bermanfaat bagi keluarga.
10. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Psikologi angkatan 2018 yang telah saling mendukung untuk melalui perjuangan bersama-sama dalam penulisan tesis.
11. Kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan pengembangan lanjut agar benar-benar bermanfaat. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar tesis ini lebih sempurna serta sebagai masukan bagi penulis untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Akhir kata penulis berharap tesis ini bermanfaat bagi para pembaca terutama dalam dunia pendidikan pada umumnya dan khususnya dalam bidang Program Studi Psikologi Industri dan Organisasi dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan maka penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya, semoga kebaikan yang diberikan mendapat imbalan dari Tuhan Yang Maha Esa, Amin.

**Medan, Juli 2020**  
**Penulis**

**PANDU YAWINDO HUTAGALUNG**  
**NPM. 181804033**



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
Abstrak .....	i
Kata Pengantar .....	ii
Daftar Isi.....	iv
Daftar Lampiran.....	vi
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	10
1.3. Batasan Masalah.....	11
1.4. Rumusan Masalah .....	12
1.5. Tujuan Penelitian .....	12
1.6. Manfaat Penelitian.....	12
<b>BAB II. KAJIAN TEORI .....</b>	<b>15</b>
2.1. Kerangka Teori .....	15
2.1.1. Kepuasan Kerja .....	15
A. Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
B. Teori-teori Kepuasan Kerja .....	19
C. Faktor-Faktor Penentu Kepuasan Kerja.....	21
D. Aspek-aspek Kepuasan Kerja .....	29
2.1.2. Komitmen Organisasi .....	32
A. Pengertian Komitmen Organisasi .....	32
B. Model Komitmen Organisasi.....	33
C. Komponen Komitmen Organisasi.....	35
D. Aspek Menumbuhkan Komitmen Organisasi.....	36
E. Aspek Komitmen Kerja.....	38
F. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja.....	40
2.1.3. Burnout Pekerjaan .....	43
A. Pengertian <i>Burnout</i> .....	43
B. Ciri-ciri <i>burnout</i> .....	47
C. Faktor Penyebab <i>Burnout</i> .....	48
D. Aspek <i>Burnout</i> .....	54
2.1.4. Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Burnout Pekerjaan .....	56
2.2. Kerangka Konseptual .....	60
2.3. Hipotesis .....	61



<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>62</b>
3.1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	62
3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	62
3.3. Populasi dan Sampel .....	64
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	65
3.5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	71
3.6. Metode Analisis Data .....	73
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>78</b>
4.1. Orientasi Kancah.....	78
4.2. Persiapan Penelitian .....	79
4.3. Pelaksanaan Penelitian .....	89
4.4. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	90
4.5. Pembahasan .....	99
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>109</b>
5.1. Kesimpulan .....	109
5.2. Saran.....	111
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>113</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>116</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Laporan Hasil Observasi .....	101
Lampiran 2. Instrumen Penelitian (sebelum ujicoba) .....	104
Lampiran 3. Data Sebaran Angket.....	110
Lampiran 4. Tabulasi Data Angket (Kepuasan kerja) .....	116
Lampiran 5. Tabulasi Data Angket (Komitmen Organisasi) .....	117
Lampiran 6. Tabulasi Data Angket (Burnout Pekerjaan) .....	118
Lampiran 7. Perhitungan Validitas Angket Kepuasan kerja .....	119
Lampiran 8. Perhitungan Validitas Angket Komitmen Organisasi .....	123
Lampiran 9. Perhitungan Validitas Angket Burnout Pekerjaan .....	126
Lampiran 10. Perhitungan Reliabilitas Angket Kepuasan kerja .....	129
Lampiran 11. Perhitungan Reliabilitas Angket Komitmen Organisasi .....	130
Lampiran 12. Perhitungan Reliabilitas Angket Burnout Pekerjaan.....	131
Lampiran 13. Instrumen Penelitian Setelah Ujicoba .....	132
Lampiran 14. Tabulasi Data Angket Hasil Penelitian .....	138
Lampiran 15. Deskripsi Data Penelitian .....	139
Lampiran 16. Uji Asumsi Klasik Normalitas .....	140
Lampiran 17. Uji Linearitas .....	142
Lampiran 18. Uji Hipotesis .....	144
Lampiran 19. Tabel Konsultasi .....	147

### DAFTAR TABEL

Tabel 1. Laporan Hasil Observasi .....	101
Tabel 2. Laporan.....	
Tabel 3. Laporan.....	

### DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	101
------------------------------------	-----



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja personel akan meningkat secara optimal. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap pelaksanaan tugas audit, auditor kantor akuntan publik atau bagian pemeriksaan akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut banyak sekali yang memberikan pengaruh dan kontribusinya terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dan kinerja personel merupakan tonggak utama dalam menjalankan aktivitas kerja personel, baik dalam perusahaan manufaktur maupun perusahaan jasa, tak terkecuali dengan Institusi Kepolisian. Kepuasan kerja dan kinerja personel merupakan variabel yang banyak dijadikan sebagai variabel *output* (Brahmasari dan Suprayetno, 2008; Chasanah, 2008; Nurdiana dan Triyono, 2011; Ritawati, 2013; Kasenda, 2013, Ardana dan Sari, 2016). Robbins dan Judge (2016:46) mengatakan bahwa personel dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka personel tersebut akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitupula sebaliknya personel dengan tingkat



kepuasan yang rendah akan memiliki perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Achmad dkk (2010), kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja personel, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas personel dan mempertahankan personel untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Personel yang mendapatkan kepuasan kerjanya ialah personel yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari personel lainnya. Sedangkan personel yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi perusahaan berupa kemangkiran personel, perputaran kerja, kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, terganggu kesehatan fisik dan mental personelnya.

Dari pernyataan beberapa ahli di atas mengenai pengertian kepuasan kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh personel terhadap pekerjaannya, sehingga personel dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Menurut Abdurrahmat (2006) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Personel yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan

pekerjaannya daripada balas jasa/ upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Personel akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

Suharto dan Cahyono (2005) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil usaha dari seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Berhasil tidaknya kinerja personel yang telah dicapai perusahaan tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari personel secara individu atau kelompok (Mansur, 2009:27). Melihat pentingnya kepuasan kerja dan kinerja personel tersebut, maka peneliti ingin mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja personel.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001: 139).

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja personel. Kepuasan kerja personel merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan personel dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa personel memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif personel terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja personel harus

mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi personel, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, personel, bahkan bagi masyarakat.

Individu yang bekerja pada suatu lingkungan atau organisasi akan dipengaruhi oleh lingkungan tempatnya bekerja. Lingkungan tempatnya bekerja berupa budaya organisasi tempat bekerja yang akan berbeda-beda satu tempat dengan yang lain Individu harus menyesuaikan perbuatannya dengan budaya organisasi tempatnya bekerja sebagai sebuah konsekuensi logis. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja individu didalamnya dan mempengaruhi kepuasan kerja individu (Dian Indri Purnamasari, 2008). Pengertian budaya organisasi yang diturunkan dari pengertian "*corporate culture*" merupakan nilai-nilai dominan atau kebiasaan dalam suatu organisasi perusahaan yang disebarluaskan dan diacu sebagai filosofi kerja personel (Sri Trinaningsih, 2007). Kepuasan kerja personel yang tinggi merupakan indikator yang berarti budaya organisasi telah dikelola dengan baik.

Salah satu indikator penentu kepuasan kerja yang tidak dapat diabaikan adalah komitmen organisasi dan komitmen pekerjaan. Komitmen banyak digunakan sebagai variabel pemoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial, tetapi penelitian ini akan menguji secara empiris apakah komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Komitmen organisasi yang tinggi akan menjadikan seorang individu merasa memiliki

organisasi dan ingin selalu memajukan organisasi sehingga kepuasan kerja akan lebih tinggi (Dian Indri Purnamasari, 2008).

Individu yang tidak memiliki komitmen organisasi dalam bekerja cenderung bekerja apa adanya atau minimalis tanpa upaya inovatif dan kreatif bagaimana mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi cenderung membuat individu memiliki semangat untuk memajukan organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja individu dalam organisasi (Dian Indri Purnamasari, 2008). Penelitian mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja merupakan topik yang menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja adalah sebagai pertanda awal komitmen pekerjaan dari setiap organisasi dan pada suatu pekerjaan.

Kepuasan kerja secara umum menyangkut kondisi perasaan atau emosi seseorang terhadap pekerjaan. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya dapat dicerminkan sikap positif atau perasaan senang terhadap tugas pekerjaan. Selain itu dalam bekerja ditunjukkan adanya gairah dan semangat kerja, disiplin dan sebagainya. Menurut Handoko (2000: 193) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para personel memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menitikberatkan pada perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dicerminkan dari perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan. Personel yang puas dengan pekerjaannya apabila mereka merasa senang terhadap pekerjaannya, demikian sebaliknya personel yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung merasa tidak senang terhadap pekerjaannya.



Pokok permasalahan dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja personel Polres Tebing Tinggi yang merupakan organisasi yang penting dalam kehidupan kemasyarakatan berbangsa dan bernegara. Bertambahnya jumlah personel maka permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi Institusi semakin kompleks, oleh karenanya manajemen sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar menghasilkan sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi organisasi dan organisasi tempat individu bekerja.

Kepuasan kerja bagi seorang personel merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Penelitian Tiffin (Mukhyi dan Sunarni, 2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh personel yang ada pada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Kepuasan kerja sebagai *dependent* variabel dinyatakan dipengaruhi secara positif oleh komitmen organisasi dan komitmen pekerjaan. Kepuasan kerja selain dipengaruhi oleh komitmen organisasi, juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Penelitian yang dilakukan Kelner (Satria, 2005) menunjukkan bahwa kepuasan kerja selain dipengaruhi oleh komitmen organisasi, juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif dan hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja personel, karena iklim kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang semangat dan kegairahan kerja personel, tentu saja bersama dengan komitmen organisasi yang ada dalam diri personel. Iklim organisasi adalah suasana dimana individu menerapkan dan menyelesaikan pekerjaan. Diasumsikan semakin baik kepuasan kerja individu dalam bekerja maka akan semakin baik kenyamanan individu dalam bekerja sehingga sikap komitmen terhadap pekerjaan juga akan meningkat. Peningkatan itu adalah tanda dimana individu berada pada tingkat sikap burnout rendah.

Kepuasan kerja merupakan salah satu masalah yang penting dan paling banyak diteliti dalam bidang perilaku organisasi. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja berdampak pada kinerja personel (Robbins, 2003). Personel yang puas membawa pengaruh yang positif bagi organisasi seperti meningkatnya efisiensi dan produktivitas (Kanwar et al., 2009). Sebaliknya, personel yang tidak puas mungkin mengakibatkan *turnover* dan kemangkiran yang tinggi (Luthans, 2006).

Organisasi perlu memperhatikan kepuasan kerja personelnnya. Menurut Scholarios & Marks (dalam Malik et al., 2010) ketika personel diberikan kontrol

untuk mengelola konflik potensial yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan di luar pekerjaan, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, kepuasan kerja dapat terhalangi oleh *burnout*. Berbagai penelitian dalam dua dekade terakhir ini menunjukkan hasil bahwa *burnout* tidak hanya berakibat negatif pada individu seperti depresi, perasaan gagal, kelelahan, dan hilangnya motivasi, namun juga berakibat pada organisasi seperti absensi, *turnover*, dan menurunnya produktivitas kerja (Lailani et al., 2005).

*Work-life balance* telah menjadi topik yang menarik dalam studi organisasi akhir-akhir ini (Ozbilgin et al., 2011). Personel dituntut untuk dapat bekerja dengan baik namun mereka juga memiliki kehidupan di luar pekerjaan yang harus diperhatikan seperti keluarga, komunitas sosial, studi, dan komitmen lainnya. Organisasi yang tidak mendukung personel mereka meraih keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan akan semakin kesulitan menarik dan mempertahankan personel yang kompeten (Robbins, 2003). Organisasi yang baik harus menyadari kewajiban mereka dengan memastikan personel tidak bekerja terlalu keras sehingga mengganggu kehidupan di luar pekerjaan atau meningkatnya masalah kesehatan dan stres kerja yang dapat berdampak pada menurunnya moral personel, rendahnya produktivitas dan berkurangnya kepuasan kerja (Bilal et al., 2010).

Bekerja merupakan aktifitas sosial yang memberikan isi dan makna pada kehidupan seseorang. Dengan adanya kerja akan memberikan status, mengikat individu serta masyarakat. Bekerja pada hakikatnya tidak hanya untuk

kepentingan diri sendiri tapi juga bagi kepentingan yang memberi manfaat bagi orang lain (Andriani dan Subekti. 2004).

Salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan diri individu di dalam bekerja untuk menghadapi tuntutan organisasi yang semakin tinggi dan persaingan yang keras di tempat kerja personel itu adalah stres. Stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal. Stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan, baik fisik ataupun mental. Keadaan seperti ini disebut *burnout*, yaitu kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stress diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi (Leatz & Stolar, dalam Rosyid & Farhati, 1996).

*Burnout* merupakan epidemi yang melanda dunia kerja dan *burnout* bisa menyerang siapa saja tanpa memandang pekerjaan dan usia. *Burnout* adalah istilah yang menggambarkan kondisi emosional seseorang yang merasa lelah dan jenuh secara mental, emosional dan fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat (Hardiyanti, 2013). *Burnout* dapat berdampak buruk, baik bagi organisasi (tempat kerja) maupun bagi individu itu sendiri. Akibat-akibat yang dapat di timbulkan oleh *burnout* antara lain: terjadinya kekacauan (hambatan baik bagi manajemen maupun operasional kerja), mengganggu kenormalan aktifitas kerja maupun menurunkan produktifitas kerja.



Berdasarkan permasalahan yang ada dan begitu pentingnya penerapan *kepuasan kerja dan komitmen organisasi* untuk menciptakan kinerja dan kenyamanan kerja personel, maka itu penulis tertarik mengajukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dengan Burnout Pekerjaan Di Polres Tebing Tinggi”.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, berkaitan dengan kajian penelitian dapat diidentifikasi masalah yang ada di lapangan yang diantaranya adalah:

1. Sering dan banyaknya keluhan yang datang dari personel mengenai tugas dan pekerjaan yang diberikan.
2. Muncul penurunan kinerja yang ditandai dari menurunnya kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan.
3. Individu yang bekerja lebih sering mengeluh dengan kebijakan dan keputusan Organisasi.
4. Individu yang bekerja sering menampilkan kegiatan yang tidak sesuai dengan SOP atau tugas dari Organisasi atau organisasi terkait.
5. Individu yang bekerja sering menampilkan kinerja yang tidak tuntas karena tidak suka dengan posisi kerjanya.
6. Individu yang bekerja sering mengeluh dan tidak puas dengan apa yang diberikan Organisasi padanya.
7. Individu yang bekerja sering tidak betah dengan posisi pekerjaan dalam waktu yang cukup lama.

### 1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, terlihat dengan jelas bahwa individu yang bekerja memiliki banyak tantangan dan kendala yang perlu mendapat perhatian untuk dicari solusi pengentasannya. Salah satu permasalahan umum adalah kejenuhan terhadap pekerjaan. Individu yang telah mengalami kejenuhan dalam bekerja akan mengalami penurunan kinerja dan komitmen pekerjaan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi atau organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan personelnnya untuk mendapatkan keseimbangan kehidupan antara di dalam dan di luar pekerjaan. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya imbalan atau kompensasi sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada personel. Manajemen kompensasi ataupun penghargaan penting untuk meningkatkan motivasi personel mencapai prestasi yang terbaik sehingga kepuasan kerja didapatkan dan komitmen pekerjaan dapat dikembangkan. Masalah yang terjadi termasuk pada masalah yang berkaitan dengan pengembangan kinerja individu pekerja berkaitan dengan sikap burnout pada pekerjaan. Kejenuhan personel ataupun personel dapat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi menghargai pekerjaan personelnnya yang selanjutnya nantinya akan mempengaruhi semangat atau komitmen dalam bekerja. Dengan kata lain diasumsikan bahwa kepuasan personel dalam bekerja memiliki hubungan terhadap komitmen kerja personel dan akan mempengaruhi sikap burnout bekerja individu. Maka dari itu, selanjutnya penulis membatasi penelitian pada aspek untuk menguji “Hubungan

kepuasan kerja personel dan komitmen organisasi dengan Burnout Pekerjaan di Polres Tebing Tinggi Sumatera Utara.”

#### **1.4. Rumusan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan di atas, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan burnout pekerjaan pada personel Polres Tebing Tinggi?
2. Apakah ada hubungan komitmen organisasi dengan burnout pekerjaan pada personel Polres Tebing Tinggi?
3. Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan burnout pekerjaan pada personel Polres Tebing Tinggi?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk melihat:

1. Membuktikan hubungan kepuasan kerja dengan burnout pekerjaan pada personel Polres Tebing Tinggi.
2. Membuktikan hubungan komitmen organisasi dengan burnout pekerjaan pada personel Polres Tebing Tinggi.
3. Membuktikan hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan burnout pekerjaan di Polres Tebing Tinggi.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Diharapkan melalui penelitian ini diperoleh manfaat antara lain:

## 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi yang kemudian dapat meningkatkan keprofesionalan individu dalam mengerjakan pekerjaannya, terutama untuk mengetahui bagaimana besaran keterhubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan burnout pekerjaan di Polres Tebing Tinggi Provinsi Sumatera Utara.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dilakukan akan dapat memberikan gambaran mengenai besaran keterhubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan burnout pekerjaan di Polres Tebing Tinggi Provinsi Sumatera Utara. Manfaat yang ditimbulkan adalah memberikan kesimpulan kepada pihak Polres Tebing Tinggi mengenai gambaran dan ketentuan yang jelas dalam memberikan tugas pekerjaan dengan memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja personel sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menciptakan komitmen pekerjaan yang maksimal dan menghindari sikap burnout pekerjaan dan memaksimalkan kualitas kinerja untuk organisasi. Kesesuaian antara apa yang telah dikerjakan personel dengan apa yang diterima dari organisasi akan memunculkan sikap loyalitas dan kinerja tinggi pada organisasinya dan juga menampilkan kinerjanya secara optimal dan berkualitas. Selain itu, individu yang bekerja akan semakin baik kinerja dan komitmen pekerjaannya, jika pimpinan memberikan keseimbangan yang layak dan baik dan tidak memberikan efek negatif pada mereka sebagai



personelnya jika melakukan kesalahan dengan menaati segala ketentuan organisasi, maka sikap burnout akan terhindarkan.



## BAB II KAJIAN TEORI

### 2.1. Kerangka Teori

#### 2.1.1. Kepuasan Kerja Personel

##### A. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bukanlah berarti seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. (Hughes, 2012)

Locke dalam Luthans (2006) memberikan definisi yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang."

Dalam buku Psikologi Industri dan Organisasi karya Sutarto Wijono (2010 : 97) terdapat pernyataan yang menyatakan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Hal tersebut dipertegas oleh Wanger III dan Hollenbeck (1995: 207-207) yang mengutip ungkapan Locke bahwa kepuasan kerja adalah:

*"a pleasureable feeling that results from the perpection that's one's job fulfills or allows for the fulfillment of one's important job values".*

Locke mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya.

Menurut Wexley dan Yukl dalam Wikipedia, kepuasan kerja merupakan *‘the way an employee feels about his or her job’*. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara personel merasakan dirinya ataupun pekerjaannya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan personel lain, penempatan kerja dan struktur organisasi. Sementara itu perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Robbins (2007: 148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assesment*) seorang personel terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Menurut Gibson dkk. (1997) kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang dikembangkan para personel sepanjang waktu

mengenai segi pekerjaannya. Sikap itu berasal dari persepsi personel tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja berpangkal dari berbagai aspek kerja seperti upah, kesempatan promosi, dan rekan kerja.

Sedangkan Handoko (2000) menggambarkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional sebagai refleksi dari perasaan dan berhubungan erat dengan sikap personel sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan personel. Hal ini akan tampak dari sikap positif personel terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Handoko (2004) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para personel memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif personel terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik - karakteristiknya (Robbins, 2008). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki



perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Orang yang merasa puas menganggap kepuasan sebagai suatu rasa senang dan sejahtera karena dapat mencapai suatu tujuan atau sasaran. Setiap pimpinan organisasi perlu mengetahui informasi mengenai kepuasan personelnnya dalam bekerja secara akurat sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam organisasi.

Menurut Malthis (2006) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Secara umum diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap fisik dan mental kesejahteraan personel. Karena itu, ia memiliki pengaruh yang signifikan pada pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku seperti produktivitas, absensi, tingkat *turnover* dan hubungan personel (dalam Mohammad, 2011).

Definisi yang paling populer dari kepuasan kerja yang diberikan oleh Locke (dalam Mohammad, 2011) adalah keadaan emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja seseorang. Definisi ini terdiri dari dua hal yaitu kognitif (penilaian terhadap pekerjaan seseorang) yaitu

seseorang menyimpulkan sesuatu berdasarkan hasil dari pengalaman dan informasi yang didapatkan, dan afektif (keadaan emosi), afektif dipengaruhi oleh dua (2) faktor yaitu suasana emosional dan skema kognitif. Suasana emosional keadaan dimana seseorang sangat dipengaruhi oleh suasana hati/perasaan pada saat itu, sedangkan skema kognitif menunjukkan sejauh mana individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan mereka.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas atau menyenangkan individu terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian bersifat subjektif terhadap aspek-aspek pekerjaan yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, kesempatan untuk promosi dan pengembangan karir, kualitas supervisor serta hubungan dengan rekan kerja. Dari definisi kepuasan kerja di atas, penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah emosi atau perasaan positif yang muncul dari persepsi personel mengenai pekerjaan yang mereka lakukan.

## **B. Jenis Teori Kepuasan Kerja**

Salah satu teori kepuasan kerja adalah teori yang dikembangkan oleh Federick Herzberg yaitu teori dua faktor. Dari penelitian yang dilakukan Herzberg ditemukan terdapat dua faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja, dan yang kedua adalah faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan

kerja. Kepuasan kerja adalah faktor primer yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, sedangkan ketidakpuasan berkaitan dengan memuaskan anggota organisasi dan menjaga mereka tetap dalam organisasi dan itu berkaitan dengan lingkungan dalam organisasi.

Kepuasan kerja muncul didasari atas faktor-faktor tertentu. Faktor tersebut bisa berasal dari luar individu yang disebut faktor ekstrinsik dan faktor yang berasal dari dalam individu yang disebut faktor intrinsik. Menurut Mangkunegara (2007; 67) faktor ekstrinsik yang menyebabkan timbulnya rasa tidak puas, yaitu administrasi dan kebijakan organisasi, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinat, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status”. Faktor intrinsik kepuasan kerja diungkapkan oleh Tampubolon (2004; 87) yaitu “faktor intrinsik yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas, antara lain: prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan berkembang”. Bilamana kedua faktor ini terpenuhi dalam diri individu, maka individu tersebut akan puas dan memunculkan sikap loyal serta menunjukkan kecintaanya terhadap pekerjaan. Namun, apabila faktor-faktor tersebut tidak terpenuhi, maka individu akan merasa tidak puas dan menunjukkan kinerja yang buruk dalam organisasi.

Adapun teori-teori lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja menurut Munandar (2001) ada tiga macam, yakni :

### 1. *Discrepancy Theory* (Teori Pertentangan)

Teori dari Locke ini menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap aspek-aspek pekerjaan memperlihatkan pertimbangan dua nilai, yaitu 1.) Pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan individu dengan apa yang ia terima; dan 2.) pentingnya apa yang diinginkan bagi individu tersebut. Menurut Locke juga individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan hal pribadi, tergantung bagaimana mempersepsikan ada kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya.

### 2. *Facet Satisfaction* (Model Kepuasan Bidang/Bagian)

Menurut teori ini, orang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka jika jumlah dari bidang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja mereka sama dengan jumlah yang mereka persepsikan dari yang secara actual mereka terima.

Prinsip teori ini adalah jika individu memperoleh imbalan atas pekerjaan yang dilakukan mereka merasa senang, sekaligus ada rasa tidak senang. Setelah beberapa waktu rasa senang tersebut menurun sedemikian rupa sehingga menjadi agak sedih sebelum kembali lagi ke tingkatan normal. Hal ini terjadi karena emosi yang berlawanan berlangsung lebih lama

## C. Faktor-Faktor Penentu Kepuasan Kerja

Menurut Munandar (2006; 357), faktor-faktor penentu kepuasan kerja meliputi :



### 1. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan.

- a. Keragaman keterampilan. Suatu pekerjaan membutuhkan berbagai keterampilan. Hal ini akan berguna agar personel tersebut tidak bosan. Para personel cenderung akan menyukai posisi yang mana sesuai dengan ketrampilannya.
- b. Jati diri tugas (*task identity*). Jati diri nilai ini akan memberikan nilai atau kedudukan penting dalam organisasi. Nilai ini merupakan bentuk penghargaan bagi para anggota organisasi, misalnya penentuan jabatan.
- c. Tugas yang penting. Para personel akan memiliki rasa kepuasan kerja apabila ia merasa memiliki tugas yang penting dan membuatnya pekerjaan itu menjadi berarti.
- d. Otonomi. Otonomi merupakan hak yang diberikan kepada personel untuk mengungkapkan pendapat dan mengambil suatu keputusan. Otonomi ini diharapkan akan mampu memberikan kepuasan kerja bagi para personel.
- e. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan kepuasan kerja. Pemberian balikan ini biasanya berupa evaluasi kerja yang merupakan bentuk perhatian atasan kepada bawahan.

### 2. Ciri-ciri ekstrinsik pekerjaan

- a. Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil (*equitable reward*). Setiap personel yang melaksanakan tugasnya akan

diberikan gaji/imbalan. Akan tetapi tidak semua orang menjadikan gaji sebagai tujuan yang paling utama dalam bekerja. Banyak orang yang bersedia menerima gaji sedikit di tempat yang mereka sukai. Apabila gaji/upah disesuaikan dengan pekerjaannya, tingkat kompetensi yang dimiliki, serta standar gaji/upah yang telah berlaku, maka kepuasan kerja akan diperoleh.

- b. **Penyeliaan.** Pemimpin yang ideal akan mampu menjaga kepuasan kerja para personelnnya. Salah satunya adalah dengan cara melakukan kepenyeliaan. Penyeliaan (*supervise*) merupakan suatu bantuan yang akan diberikan oleh atasan kepada bawahan, jika dalam suatu pekerjaan yang akan diberikan oleh atasan kepada bawahan, bawahan mengalami kesulitan.
- c. **Rekan-rekan sejawat yang menunjang.** Tugas dari setiap pekerjaan ini menuntut adanya interaksi di antara sesama rekan seperkerjaan. Selain itu, sebagai personel juga dapat menciptakan suasana kinerja yang ideal, sehingga dapat terjalin hubungan yang harmonis demi tercapainya tujuan dari pekerjaannya.
- d. **Kondisi kerja yang menunjang.** Personel membutuhkan kondisi kerja yang dapat membantu meningkatkan kepuasan kerjanya, seperti kebutuhan fisik yang terpenuhi misalnya ruangan kerja yang nyaman dan menyenangkan.

Abdus (2014) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi 2 kelompok, diantaranya :

### 1. Faktor instrinsik

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri personel dan dibawa oleh setiap personel sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.

### 2. Faktor ekstrinsik

Menyangkut hal-hal yang berasal dari luar personel, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan personel lain, sistem penggajian dan lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja personel menurut Abdurrahmat (2006) diantaranya :

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Berat ringannya pekerjaan
- c. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- d. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- e. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- f. Sikap pekerjaan monoton atau tidak
- g. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Menurut As'ad indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja (Supriyanto & Machfudz, 2010), yaitu :

#### 1. Kepuasan finansial

Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan personel yang meliputi sistem dan besarnya gaji/ upah,

berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.

## 2. Kepuasan fisik

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik personel. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur personel.

## 3. Kepuasan sosial

Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama personel, dengan atasan maupun antar personel yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar organisasi. Hubungan antar personel menjadi aspek penting dalam memenuhi kebutuhan spiritualnya. Personel akan terdorong dan termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi.

## 4. Kepuasan psikologi

Merupakan indikator yang berkaitan dengan keadaan jiwa personel. Hal ini mencakup ketentraman/ kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap kerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat.

Menurut Bisen dan Priya, terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja (Kaswan, 2015) adalah :

### 1. Faktor-faktor yang terkait dengan personel



- a. Usia personel dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada personel yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan personel yang lebih muda.
- b. Jenis kelamin. Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.
- c. Lamanya pengabdian. Personel pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.
- d. Kepribadian. Personel yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.
- e. Orang yang bergantung. Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar.

- f. Ambisius. Ketika kinerja dan ambisi personel tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.
  - g. Kemampuan mental. Jika personel memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.
2. Faktor-faktor yang terkait dengan pemberi kerja, organisasi atau perusahaan.
- a. Gaji. Sejumlah gaji yang diterima haruslah sebanding dengan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja.
  - b. Kesempatan promosi. Jika personel tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, maka hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan. Promis yang tidak tepat waktu juga bisa menimbulkan ketidakpuasan.
  - c. Rasa aman. Jika personel memiliki rasa aman secara sosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum diantara para personel.
  - d. Pengawas/ penyelia. Jika penyelia suportif, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan diantara personel. Personel akan menunjukkan loyalitas, dan ketulusan terhadap penyelia. Sikap personel terhadap pekerjaan secara keseluruhan akan berubah jika penyelia baik.
3. Faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri

- a. Kondisi kerja. Personel mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai. Cahaya, ventilasi, kelembaban, temperature, kebersihan, lokasi, dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.
- b. Ketrampilan. Pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat diantara para personel. Makna, status, dan tanggungjawab dipengaruhi oleh ketrampilan pekerjaan. Semakin banyak personel melakukan pekerjaan trampil, maka semakin puas personel tersebut.
- c. Hubungan dengan rekan kerja. Semakin personel terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.
- d. Lokasi tempat kerja. Jika tempat kerja berlokasi dekat dengan fasilitas-fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas media, fasilitas hiburan, fasilitas transportasi, dan banyak lagi fasilitas lain yang mudah dijangkau, maka personel memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.
- e. Pekerjaan itu sendiri. Jika pekerjaan dirotasi, personel memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin.

Beberapa ahli telah memaparkan teorinya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sehingga, peneliti dapat menarik sebuah

kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri personel, seperti usia, jenis kelamin, kepribadian, tingkat stress kerja dan lamanya mengabdikan pada organisasi tersebut. Kemudian, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari luar diri personel, ialah gaji yang diperoleh, kondisi lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan ataupun dengan rekan sekerjanya, dan kesempatan mendapatkan promosi.

#### **D. Aspek-aspek Kepuasan Kerja**

Abdurrahmat (2006) memaparkan bahwa indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil. Jadi, apabila kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* personel besar, maka kepuasan kerja personel di organisasi tersebut berkurang.

Menurut Abdus (2014) kepuasan kerja seorang personel dapat diukur dengan beberapa hal berikut ini :

1. Isi pekerjaan, menampilkan pekerjaan yang aktual sehingga dapat dikontrol dengan baik
2. Organisasi dan manajemen
3. Supervisi
4. Kesempatan untuk maju
5. Kondisi pekerjaan
6. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti mendapatkan bonus/ insentif

Sondang (2001) juga memaparkan beberapa aspek atau tanda dari kepuasan kerja yang rendah pada personel, diantaranya adalah :

1. Prestasi kerja personel yang rendah
2. Tingkat kemangkiran yang tinggi
3. Keinginan pindah kerja yang tinggi

Schermerhorn (2005) menyatakan bahwa ada lima aspek dalam kepuasan kerja :

1. Pekerjaan itu sendiri. Aspek ini mengacu bagaimana sebuah pekerjaan memiliki daya tarik untuk dikerjakan dan diselesaikan. Pekerjaan tersebut juga bisa dijadikan sebagai kesempatan untuk belajar dan mengemban tanggungjawab.
2. Pengawas (supervisi). Aspek ini menunjukkan sejauh mana kemampuan penyelia dalam menunjukkan kepedulian pada personel seperti memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
3. Rekan kerja. Sumber kepuasan kerja yang paling sederhana ialah memiliki rekan kerja yang kooperatif. Rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif.
4. Kesempatan promosi. Berkaitan dengan kesempatan personel untuk lebih maju dalam organisasi. Promosi atas dasar senioritas akan memberikan kepuasan berbeda bila dibandingkan promosi atas dasar kinerja.



5. Gaji merupakan imbalan yang diperoleh berdasarkan hasil/ usaha kerja yang dilakukan. Gaji digunakan personel dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya termasuk sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan hidup yang tercukupi akan dapat memberikan kepuasan dalam diri personel.

Suparno (2015) memaparkan beberapa indikator sebuah organisasi yang memiliki masalah mengenai ketidakpuasan kerja bagi personelnnya, yaitu :

1. Jumlah personel yang absen bertambah
2. Masuk kantor terlambat
3. Pulang dari kantor lebih cepat
4. Sering rebut antar personel
5. Mengabaikan atau mencelakakan personel lain
6. Pengambilan keputusan dan perilaku yang buruk
7. Terjadinya kecelakaan kerja yang tidak biasa
8. Bertambah pemborosan dan kerusakan alat
9. Terlibat masalah pelanggaran hukum
10. Penampilan yang semakin buruk

Personel yang mendapatkan kepuasan kerjanya ialah personel yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari personel lainnya. Sedangkan personel yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi organisasi berupa kemangkiran personel,

perputaran kerja, kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, terganggu kesehatan fisik dan mental personelnnya.

## 2.1.2. Komitmen Organisasi

### A. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan loyalitas individu terhadap organisasi. Mereka yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih bertahan dan rendah absensinya daripada mereka yang memiliki komitmen rendah. Pengertian komitmen organisasi menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang personel memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2003 dalam Koesmono, 2007).
2. Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut (Mathias dan Jackson, 2001 dalam Koesmono, 2007).
3. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya (Kreitner dan Kinicki, 2003 dalam Koesmono, 2007).

4. Komitmen organisasi secara umum dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi (O'Reilly, 2003 dalam Koesmono, 2007).
5. Komitmen organisasional merupakan identifikasi seorang individu terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya serta berniat mempertahankan keanggotaannya (Koesmono, 2007).
6. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Wiener, 1982 dalam Venusita, 2006).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana suatu individu memiliki dorongan atau keinginan untuk tetap berada di dalam suatu organisasi dan percaya pada nilai-nilai organisasi.

## **B. Model Komitmen Organisasi**

Proses komitmen akan membahas bagaimana suatu komitmen dari seorang personel yang bekerja dalam organisasi muncul. Model proses komitmen yang sering digunakan dalam analisis adalah model Sters (1982). Mereka mengemukakan suatu model proses komitmen yang secara konseptual dibedakan menjadi tiga tahap sebagai berikut (Wahyudi, 2008):

1. *Organizational entry*, berkaitan dengan pemilihan personel akan organisasi yang akan dimasuki. Dengan demikian akan mencakup kesesuaian karir individu dalam organisasi. Pada tahap ini sebenarnya pemilihan terjadi pada kedua belah pihak, yaitu personel memilih organisasi yang akan dimasukinya, sedang organisasi memilih personel yang akan dipekerjakan.
2. *Organizational commitment*, merupakan tahap dimana personel menetapkan kedalaman organisasi ini pada kedalaman identifikasi personel dengan tujuan-tujuan organisasi dan keinginan untuk bekerja keras dalam mempertahankan misi organisasi. Pada tahap ini dapat dilihat bagaimana komitmen seorang personel, yaitu apakah komitmen organisasinya rendah atau tinggi. Yang perlu diperhatikan pada tahap ini adalah kemungkinan terjadinya personel dengan komitmen organisasi tinggi berubah menjadi rendah.
3. *Propensity*, merupakan bagaimana kecenderungan untuk personel dengan komitmen organisasi rendah akan terdapat kecenderungan yang besar untuk keluar organisasi. Apabila tidak demikian dapat dilihat bahwa personel ini mempunyai tingkat absensi tinggi, demikian juga kinerja (*performance*) relative rendah. Sedangkan pada personel dengan komitmen tinggi, kecenderungannya adalah tetap bergabung dengan organisasi. Personel ini pada umumnya juga menunjukkan tingkat partisipasi terhadap organisasi yang besar.

### C. Komponen Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer dalam Agil (2009) mengemukakan tiga komponen model komitmen organisasi, yaitu

1. *Affective commitment*, merupakan keikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Anggota menetap dalam suatu organisasi berdasarkan kesesuaian dengan pemikiran, tujuan, serta nilai organisasi. Komitmen ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi tempat anggota bekerja.
2. *Continuance commitment*, komitmen anggota yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Pertimbangan ini didasarkan pada biaya yang akan ditanggung bila anggota keluar dari organisasi. Anggota memutuskan untuk menetap pada suatu organisasi karena menganggap sebagai suatu pemenuhan kebutuhan dan juga ada tidaknya peluang pekerjaan di luar organisasi. Anggota akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi dalam keanggotaan jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi.
3. *Normative commitment*, keyakinan individu tentang tanggungjawab moral terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal kepada organisasi tersebut. Sesuatu yang mendorong anggota untuk tetap berada dan memberikan sumbangan pada keberadaan suatu organisasi, baik itu materi maupun



non-materi, adalah adanya kewajiban moral, yang mana seseorang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan sesuatu.

#### **D. Aspek Menumbuhkan Komitmen Organisasi**

Menurut Kuntjoro (2002) dalam Agil (2009) untuk dapat menumbuhkan komitmen organisasi, maka ada tiga aspek yang perlu diperhatikan yaitu:

##### **1. Identifikasi**

Identifikasi yang berwujud dalam bentuk kepercayaan anggota terhadap organisasi. Guna menumbuhkan identifikasi dilakukan dengan memodifikasi tujuan institusi/organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan kata lain organisasi memasukan pula kebutuhan dan keinginan anggota dalam tujuan institusi atau organisasi. Hal ini akan menumbuhkan suasana saling mendukung di antara para anggota dengan organisasi. Lebih lanjut membuat anggota dengan rela menyumbangkan tenaga, waktu, dan pikiran bagi tercapainya tujuan organisasi.

##### **2. Keterlibatan**

Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan anggota menyebabkan mereka bekerja sama, baik dengan pimpinan atau rekan kerja. Cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan anggota adalah dengan memasukan mereka dalam berbagai

kesempatan pembuatan keputusan yang dapat menumbuhkan keyakinan pada anggota bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama. Juga anggota merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah mereka putuskan, karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan. Hasil yang dirasakan bahwa tingkat kehadiran anggota yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya akan selalu disiplin dalam bekerja.

### 3. Loyalitas

Loyalitas anggota terhadap organisasi memiliki makna ksesediaan seseorang untuk bisa melanggengkan hubungannya dengan organisasi kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Keinginan anggota untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang dapat menunjang komitmen anggota terhadap organisasi di mana mereka bekerja. Hal ini diupayakan bila anggota merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam tempat kerjanya.

## E. Aspek Komitmen Kerja

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008), mengungkapkan bahwa terdapat tiga aspek yang mencirikan komitmen kerja, antara lain:

### 1. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Aspek ini, merupakan perasaan emosional dan keyakinan-keyakinan dari anggota/ personel terhadap nilai-nilai dan tujuan dari organisasi, rasa ikut sebagai bagian dari organisasi, dan rasa keterlibatan dalam organisasi. Komitmen afektif tercermin dalam perilaku anggota terhadap organisasinya, seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi, serta anggota memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi.

Menurut Allen dan Mayer (1990) pada aspek komitmen afektif dapat menimbulkan rasa keintiman sebagai keluarga terhadap sebuah organisasi, dan keterlibatan personel pada pekerjaan lebih mendalam dan konsisten.

Kesamaan tujuan atau nilai-nilai dari seorang personel dengan organisasi akan menumbuhkan kerelaan personel dengan mengalokasikan suatu hal demi tercapainya tujuan organisasi. Personel yang memiliki komitmen afektif mempunyai anggapan bahwa organisasi akan memberikan keamanan dan kenyamanan, karena personel memiliki ikatan yang kuat dengan institusi atau organisasi. Hal tersebut senada dengan pendapat yang diungkapkan oleh Srimulyani (2009), mengatakan bahwa personel yang memiliki komitmen afektif akan merasa lebih dekat dengan organisasi tempat personel itu berada, sehingga personel akan termotivasi dan memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi.

## 2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*),

Aspek ini, berkaitan dengan nilai ekonomis yang didapat seorang personel, yang berarti bahwa seseorang memilih bertahan pada suatu organisasi karena mendapat keuntungan-keuntungan tertentu, dibandingkan personel tersebut keluar atau berpindah ke organisasi lain. Pada aspek ini, terbentuk karena imbalan yang diberikan oleh organisasi yang dirasa cukup. Pada aspek ini alasan seorang personel bertahan karena personel tersebut merasa membutuhkan imbalan dari organisasi.

Personel dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan memilih untuk tetap tinggal, dan mempertahankan hubungannya dengan institusi/ organisasi. Hal tersebut terjadi karena personel memiliki kebutuhan secara ekonomis. Personel dengan komitmen berkelanjutan yang rendah dapat berdampak pada kurangnya kinerja, kondisi tersebut dapat terjadi bila personel merasa hasil yang diterima kurang sesuai dengan dirinya (Srimulyani, 2009). Komitmen berkelanjutan merupakan keadaan personel yang memerlukan (*need*) untuk melakukan sesuatu pada organisasi (Allen dan Mayer,1990)

## 3. Komitmen normatif (*normative commitment*),

Aspek ini, berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Pada aspek ini, komitmen terbentuk dari perasaan personel yang merasa berkewajiban

atau keharusan personel untuk tetap bertahan lebih dari orang lain (Greenberg dalam Kurniawan, 2015).

Personel yang berada pada aspek ini, akan mempertahankan hubungannya dengan organisasi dan memberikan usaha-usaha secara maksimal guna kemajuan dan tercapainya tujuan organisasi. Hal tersebut terjadi karena personel yang memiliki komitmen normatif merasa lebih bertanggung jawab untuk melakukan hal tersebut dibandingkan orang lain. Pendapat serupa juga diungkapkan oleh Srimulyani (2009) yang mengungkapkan bahwa personel dengan komitmen normatif yang tinggi memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaannya, rekan kerjanya, ataupun pada manajemennya, hal tersebut terjadi karena personel memiliki rasa kewajiban untuk membalas apa yang telah organisasi berikan kepada dirinya, sehingga memberikan loyalitas yang tinggi pada institusi atau organisasi.

## **F. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja**

Kusumaputri (2015) mengungkapkan tujuh faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja personel, yaitu:

### **1. Faktor-faktor terkait pekerjaan (*job related factors*)**

Merupakan hasil keluaran yang terkait faktor-faktor pekerjaan yang cukup penting ditingkat individu, peran dalam pekerjaan, hal lain yang kurang jelas pun akan mempengaruhi komitmen organisasi, seperti kesempatan promosi dan lain-lain. Faktor yang berdampak pada



komitmen adalah tanggung jawab dan tugas yang diberikan pada anggota.

#### 2. Kesempatan para anggota (*employee oportunities*)

Kesempatan anggota akan berpengaruh pada komitmen organisasi, personel yang masih memiliki peluang tinggi bekerja di tempat lain, akan mengurangi komitmen kerja personel, begitu pun sebaliknya. Hal ini sangat bergantung pada loyalitas personel terhadap organisasi tempatnya bekerja, personel akan selalu memperhitungkan keinginan untuk keluar atau tetap bertahan.

#### 3. Karakteristik individu

Karakteristik individu yang berpengaruh seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, kepribadian, dan hal-hal yang menyangkut individu tersebut (karakter). Dijelaskan pula, bahwa semakin lama masa kerja maka makin tinggi juga komitmen kerja yang dimilikinya. Selain itu peran gender juga dapat berpengaruh pada komitmen organisasinya, namun peran gender ini tidak semata-mata hanya perbedaan gender saja namun juga dengan jenis pekerjaan yang diberikan dan keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya.

#### 4. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja, satu dari kondisi lingkungan kerja yang berdampak positif bagi komitmen organisasi adalah rasa memiliki organisasi. Hal ini dimaksudkan bahwa personel yang memiliki rasa keterlibatan menganggap dirinya

dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor lain dalam lingkungan kerja yang berpengaruh adalah sistem seleksi, penilaian, serta promosi, gaya manajemen, dll.

#### 5. Hubungan positif

Hubungan positif memiliki arti hubungan antar anggota baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, dan rasa saling menghargai, akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi.

#### 6. Struktur organisasi.

Struktur organisasi yang fleksibel lebih mungkin berkontribusi pada peningkatan komitmen anggotanya, manajemen dapat meningkatkan komitmen anggotanya dengan memberikan anggota arahan dan pengaruh yang lebih baik. Sedangkan sistem birokratis akan cenderung berdampak negatif bagi organisasi.

#### 7. Gaya manajemen

Gaya manajemen yang tidak sesuai dengan konteks aspirasi anggota anggotanya akan menurunkan tingkat komitmen organisasi. Sedangkan gaya manajemen yang membangkitkan keterlibatan hasrat anggota untuk pemberdayaan dan tuntutan komitmen untuk tujuan-tujuan organisasi akan meningkatkan komitmen kerja. Semakin fleksibel organisasi yang menekankan pada partisipasi anggota dapat meningkatkan komitmen organisasi secara positif serta cukup kuat.

### 2.1.3. Burnout Pekerjaan

## A. Pengertian Burnout Pekerjaan

*Burnout* adalah istilah psikologis untuk pengalaman kelelahan dan kejenuhan jangka panjang. Penelitian menunjukkan dokter umum memiliki proporsi kasus tertinggi kejenuhan.

Menurut sebuah penelitian di Belanda dalam Laporan Psikologis, tidak kurang dari 40% dari tingkat tinggi mengalami kelelahan. Di dunia kerja, istilah *burnout* merupakan istilah baru yang digunakan untuk menunjukan satu jenis stres (Sunaryo dalam Wirawan dan Lorensya 2009).

Derajat stres yang dialami dapat berbeda-beda dari waktu ke waktu tergantung bagaimana individu menilai stresor yang ia hadapi. Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan individu (Andriani dan Subekti, 2004).

Menurut Leatz dan Stolar (dalam Rosyid dan Farhati, 1996) apabila keadaan stres terjadi dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi, ditandai dengan kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental, maka akan mengakibatkan seseorang mengalami gejala *burnout*.

Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberger pada tahun 1973. Freudenberger adalah seorang ahli psikologis klinis pada lembaga pelayanan sosial di New York yang menangani remaja bermasalah. Ia mengamati perubahan perilaku pada sukarelawan setelah bertahun-tahun bekerja. Hasil pengamatannya ia laporkan dalam sebuah jurnal psikologi profesional pada tahun 1973 yang disebut sebagai sindrom

*burnout*. Menurut para relawan tersebut mengalami kelelahan mental, keilangan komitmen dan penurunan motivasi seiring tentang apa yang dirasakan seseorang yang mengalami sindrom tersebut seperti gedung yang terbakar habis (*burned-out*). Suatu gedung yang mulanya berdiri kokoh dan mewah dengan berbagai aktivitas di dalamnya, setelah terbakar yang tampak hanyalah kerangka luarnya saja. Demikian pula seseorang yang terkena *burnout*, dari luar segalanya masih tampak utuh, namun di dalamnya kosong dan penuh masalah, seperti gedung yang terbakar tadi (Sutjipto dalam Mutiasari, 2010).

Freudenberger (dalam Farber, 1991) mendefinisikan *burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan oleh seseorang yang beraktivitas terlalu intens, memiliki dedikasi yang tinggi dan berkomitmen, beraktivitas terlalu lama dan banyak serta memandang kebutuhan, dan keinginan mereka sebagai hal kedua yang dapat menyebabkan individu tersebut merasakan adanya tekanan-tekanan yang memberikan sumbangan lebih banyak pada organisasinya.

Maslach, dkk (2001) menjelaskan bahwa *burnout* merupakan sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi maupun rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dalam melakukan tugasnya sehari-hari.

Pines dan Aronson (dalam Enzman dan Schaufeli, 1998) mendefinisikan *burnout* sebagai kelelahan secara fisik, emosional, dan

mental sebagai akibat dari keterlibatan diri dalam jangka waktu yang panjang terhadap situasi yang penuh dengan tuntutan emosional.

Menurut Cherniss (dalam Shaufeli dan Buunk, 1996) *burnout* merupakan perubahan sikap dan perilaku dengan penarikan diri secara psikologis, menjaga jarak dengan orang lain, suka sinis dengan orang lain, sering membolos, sering terlambat, dan memiliki keinginan untuk berhenti kerja. Hal ini sejalan dengan Riggio (2003) mengatakan *burnout* adalah sebuah sindrom yang merupakan hasil dari stress kerja yang berlangsung lama dan membawa pada penarikan diri dari organisasi.

Proses *burnout* juga terjadi saat terkurasnya sumber daya manusia baik secara fisik maupun mental setelah mengerjakan suatu tugas dan beberapa harapan yang tidak realistis karena tuntutan nilai masyarakat (Freudenberger dan Richelson dalam Shaufeli, dkk, 1993). Sikap nyata yang dialami seseorang ketika mengalami *burnout* adalah kelelahan fisik maupun mental, muncul kebosanan dan sinisme, bersikap tidak sabar dan mudah marah, sering merasa tidak dihargai, sering mengalami sakit hati, dan keluhan psikosomatis.

Adapun menurut Ivancevich, dkk (2007) menyatakan *burnout* merupakan proses psikologis yang dihasilkan oleh stres yang tidak terlepas dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian terhadap diri yang menurun. Prijayanti (2015:13) berpendapat bahwa *Burnout* adalah ekspresi dari situasi kehabisan energi, motivasi atau intensif. Yang menunjukkan perubahan sikap dan perilaku



seseorang dalam menanggapi tuntutan, serta frustrasi karena menganggap dirinya tidak dihargai dalam pekerjaannya. Awalnya seseorang mendeskripsikan fenomena ini ialah Freudenberg, seorang psikiater pada tahun 1974. Ia menolong orang-orang yang diketahuinya mengalami fenomena *burnout* timbul pada saat tubuh dan pikiran yang terus menerus tegang untuk menanggapi tingkat konstan stres yang tinggi. Hal ini terkait dengan situasi dimana seseorang merasa bingung antara pekerjaan dan prioritas yang mereka inginkan, khawatir tentang keamanan kerja dan ingin dihargai serta mengharapkan bayaran yang sesuai dengan apa yang ia lakukan.

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan suatu bentuk kelelahan fisik, mental maupun emosi yang dialami oleh seseorang karena adanya tuntutan pekerjaan secara terus menerus dalam jangka waktu yang lama sehingga menyebabkan penarikan diri dari lingkungan organisasi dan menurunnya pencapaian prestasi kerja. Kesimpulan ini dapat diartikan pada kondisi individu yang berada pada keadaan kejenuhan dan kebosanan individu pada suatu pekerjaan yang selama ini dilakukan dan dikerjakan.

## **B. Ciri-ciri *Burnout***

Maslach (1993) dalam (Prestiana & Putri, 2013) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang memiliki 3 dimensi yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosi), *depersonalization*

(dipersonalisasi), dan *reduced personal accomplishment* (rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri) yang dapat terjadi antara individu individu yang bekerja dengan orang lain dalam beberapa kapasitas. *Burnout* merupakan kumpulan gejala yang muncul akibat penggunaan energi yang melebihi sumber daya seseorang sehingga mengakibatkan munculnya kelelahan fisik, emosional dan mental (Schaufeli dan Greenglass, 2001).

*Burnout* adalah kelelahan yang dialami seseorang akibat melakukan pekerjaan dalam jumlah banyak dan lama sehingga sampai pada titik mereka kehabisan energi dan perasaan yang membuat mereka tertekan dengan pekerjaan tersebut. Selanjutnya (Casserley & Megginson, 2009 dalam Hikmatullah, 2016) mendefinisikan *burnout* adalah kondisi psikologis negatif yang berkembang selama jangka waktu yang panjang antara individu-individu yang tidak nampak pada perilaku nyata yang terindikasi penyakit mental. Efek yang timbul akibat *burnout* adalah menurunnya motivasi terhadap kerja, sinisme, timbulnya sikap negatif, frustasi, dan perasaan ditolak oleh lingkungan, gagal dan *self esteem* rendah (Mc Ghee dalam Sulistiyowati,2007). *Burnout* merupakan istilah yang digunakan untuk menyatakan kondisi penurunan energi mental atau fisik setelah periode stress berkepanjangan, berkaitan dengan pekerjaan atau cacat fisik (Perry & Potter, 2005 dalam Asi, 2013).

### C. Faktor Penyebab *Burnout*

Maslach, dkk (2001) menjelaskan bahwa *burnout* dapat dipengaruhi oleh stres yang berlebihan yang sudah terakumulasi karena keterlibatan pemberi dan penerima pelayanan dengan tuntutan pekerjaan dalam jangka waktu lama. Menurut Cherniss, Maslach dan Sullivan (dalam Spector, 2008) terdapat empat faktor utama penyebab *burnout* yaitu faktor keterlibatan dengan penerima pelayanan, faktor lingkungan kerja, faktor individu, dan faktor sosial budaya.

### 1. Faktor Keterlibatan dengan Penerima Pelayanan

Dalam pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain atau biasa disebut dengan pelayanan sosial, para pekerjanya memiliki keterlibatan langsung dengan obyek kerja atau kliennya sehingga memungkinkan untuk timbulnya *burnout*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakker, Demerouti dan Schaufeli (2002) bahwa *burnout* dapat ditemukan pada pekerjaan yang berkaitan dengan *human services*.

### 2. Faktor Lingkungan Kerja

Maslach dan Leiter (2008) menjabarkan terdapat enam domain utama dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan individu *burnout* antara lain :

#### a. Beban Kerja ( *Workload* )

Beban kerja dapat menjadikan individu *burnout* ketika tuntutan pekerjaan melebihi batas kemampuan individu. Hal yang paling berpengaruh adalah dimensi kelelahan. Berdasarkan berbagai macam penelitian kuantitatif maupun kualitatif membuktikan bahwa beban kerja yang melebihi batas kemampuan individu dapat menyebabkan seseorang merasa kelelahan dan apabila individu tidak bisa menanggulangnya maka akan terjadi *burnout*.

b. Kontrol (*Control*)

Hal yang menjadi pokok utama kontrol dapat memunculkan *burnout* ketika terjadi konflik peran antar individu dan terjadi ambiguitas peran. Setiap individu memiliki kemampuan untuk berfikir dan memecahkan suatu permasalahan dan menginginkan.

c. Penghargaan (*Reward*)

*Burnout* dapat terjadi ketika penghargaan atau *reward* tidak diberikan dengan baik dan memadai baik dari segi finansial, institusional maupun sosial. *Reward* dapat membangkitkan semangat individu dalam bekerja. Terdapat dua macam *reward* yaitu eksternal dan internal. *Reward* dalam bentuk eksternal dapat diberikan dengan gaji dan beberapa bonus, sedangkan *reward* secara internal dapat berupa pujian yang diberikan ketika individu mampu bekerja sesuai dengan target, dan memastikan bahwa pekerjaannya selesai dengan baik.

d. Komunitas (*Community*)

Hal keempat yang dapat menjadi sumber *burnout* adalah kurangnya dukungan sosial dari atasan, rekan kerja dan keluarga sehingga dapat menyebabkan kurangnya rasa pencapaian personal. Individu yang tergabung dalam suatu komunitas akan merasa lebih dihargai, nyaman, bahagia dan memiliki selera humor yang tinggi ketika orang lain memperhatikannya. Berbeda dengan seorang yang suka menyendiri dari lingkungan sosial dan tidak suka dengan kontak sosial akan menyebabkan seseorang merasa kelelahan dan *burnout*.

e. Keadilan (Fairness)

Ketidakadilan merupakan faktor terjadinya *burnout*. Konsep adil dapat dimanifestasikan saling menghargai dan menerima perbedaan antara satu individu dengan individu lain. Adanya rasa saling menghargai akan menimbulkan rasa ketertarikan dengan suatu lingkungan kerja. Ketidakadilan sering dialami oleh individu pada proses pengambilan keputusan saat masa promosi jabatan atau ketika individu itu disalahkan ketika mereka tidak melakukan kesalahan.

f. Nilai (*Values*)

Apabila terjadi konflik dalam pekerjaan, berarti melibatkan kesenjangan antara nilai individu dengan organisasi. Seperti pekerja harus melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan nilai yang ada didalam dirinya untuk memenuhi tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Maslach dan Leiter (2005) meunjukkan bahwa konflik



nilai terkait dengan dimensi-dimensi *burnout* dan dapat memungkinkan tingginya tingkat *burnout*.

### 3. Faktor Individu

Faktor individu ini meliputi faktor demografik dan faktor kepribadian

#### a. Faktor Demografik

Hal pertama yang dapat mempengaruhi *burnout* yang berkaitan dengan faktor individu adalah faktor demografik. Faktor demografik terdiri dari beberapa bagian seperti jenis kelamin, usia, status perkawinan. Pada tahun 1980-an terdapat studi yang dilakukan oleh Pines (1989) yang membuktikan bahwa perempuan memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk *burnout* dibandingkan laki-laki. Penelitian terakhir mengenai hubungan antara gender dan *burnout* menunjukkan hasil yang berbeda. Bekker, Croon dan Bressers (2005) didapatkan hasil laki-laki akan mengalami kelelahan emosional yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Laki-laki akan mengalami kelelahan emosional dan depersonalisasi yang lebih ketika sebagai manager, berbeda dengan perempuan yang mengalami kelelahan emosional saat tidak menduduki posisi manager.

Umur juga diasumsikan faktor yang dapat mempengaruhi *burnout*. Banyak penelitian menunjukkan bahwa *burnout* dapat ditemukan pada personel yang muda. Personel muda yang belum memiliki banyak pengalaman dalam bekerja, tetapi memiliki

tanggung jawab yang lebih sehingga dimungkinkan resiko kerja yang tinggi dan menjadi peringatan akan melakukan *burnout*. (Maslach, Shaufeli dan Leiter, 2001).

Personel yang telah menikah atau telah tinggal dengan suami atau istri akan lebih sedikit menderita *burnout* dibandingkan personel yang masih *single* atau belum memiliki suami atau istri. Personel yang *single* belum menikah atau mengalami perceraian akan memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk *burnout* (Shaufeli dan Enzmann, 1998).

b. Faktor kepribadian

Faktor kepribadian merupakan sebuah karakteristik psikologi yang dimiliki individu yang bersifat menetap sehingga dapat membedakan satu individu dengan individu lainnya. Beberapa aspek kepribadian terdiri dari *hardiness* (Maslach,dkk 2001) menunjukkan bahwa individu yang memiliki *hardiness* yang rendah akan rentan terhadap *burnout* ditunjukkan dengan kurangnya keterlibatan kerja, tidak adanya keterbukaan, dan kurangnya rasa kontrol pada kerja.

Faktor kepribadian selanjutnya adalah kemampuan yang rendah individu dalam mengendalikan emosinya memiliki kecenderungan *burnout* yang lebih tinggi. Hal ini berkaitan dengan kecerdasan emosi yang dimiliki individu.

*Locus of control eksternal* juga menyumbang pengaruh *burnout*.

Menurut Ivancevich, dkk (2007) personel tipe eksternal memandang

dirinya tidak berdaya diatur oleh nasib, dikendalikan kekuatan luar dan tidak memiliki banyak pengaruh dalam lingkungan kerja. ketidakberdayaan itu menyebabkan mudah menyerah dan apabila berlanjut mereka akan apatis terhadap pekerjaan.

Kepribadian ekstrovert dan introvert juga dapat mempengaruhi *burnout*. Individu dengan kepribadian introvert cenderung untuk pendiam, memiliki sedikit teman, lebih sering menyendiri dibandingkan berinteraksi dengan orang lain dan hanya bergaul dengan beberapa teman saja. Cherniss (1987) menyebutkan salah satu faktor kepribadian yang dapat menimbulkan *burnout* adalah kepribadian introvert.

#### 4. Faktor Sosial budaya

Faktor ini meliputi keseluruhan nilai yang dianut masyarakat umum berkaitan dengan profesi pelayanan sosial dan juga hubungan terhadap masyarakat banyak yang menuntut profesi masuk ke dalam kehidupan masyarakat yang baru untuk diberikan pelayanan.

#### D. Aspek *Burnout*

Menurut Maslach dan Jackson (dalam Enzmann, Schaufeli, dan Girault, 1993) membagi aspek *burnout* menjadi 3 aspek:

##### 1. *Emotional Exhausted* (Kelelahan Emosi)

Kelelahan emosi mengacu pada terkurasnya dan berkurangnya sumberdaya emosional. Terdapat beberapa kondisi yang menyatakan kelelahan emosi seperti perasaan frustrasi, sedih, putus asa, hampa

tertekan, mudah tersinggung, merasa terbebani dengan tugas yang ada, mudah marah tanpa alasan yang jelas sehingga menimbulkan perasaan seseorang tidak mampu memberikan pelayanan psikologis.

## **2. *Depersonalization* (Depersonalisasi)**

Hal yang menjadi tolak ukur depersonalisasi adalah berkembangnya sikap negatif dan perasaan yang negatif terhadap penerima pelayanan. Depersonalisasi sangat erat kaitannya dengan sikap negatif, sikap kasar dan cenderung untuk menjaga jarak dengan orang lain, menarik diri dari lingkungan sosial dan cenderung tidak peduli dengan lingkungan serta individu yang ada di lingkungan tersebut. Sikap lain yang ditunjukkan adalah berkurangnya idealisme, mengurangi kontak dengan klien, berhubungan seperlunya saja, berpendapat negatif dan bersikap sinis terhadap orang lain, dan sukar untuk menolong orang lain (Edelwich dan Brodsky, dalam Shaufeli, dkk 1993).

## **3. *Reduced Personal Accomplishment* (Penurunan Prestasi Pribadi)**

Penurunan prestasi pribadi seorang individu berkaitan dengan menurunnya kompetensi diri, motivasi kerja dan produktifitas kerja disebabkan karena perasaan bersalah akibat dari tujuan kerja yang tidak tercapai dan memiliki sikap yang rendah untuk memberikan penghargaan pada diri sendiri serta merasa kurangnya rasa percaya diri (Maslach Leiter dan Shaufeli, 2001). Sikap nyata yang dapat ditunjukkan dari penurunan prestasi pribadi adalah kurang perhatian

terhadap orang lain, tidak ramah dalam memberikan pelayanan dengan klien serta tidak memiliki rasa empati dengan sesama. Individu yang mengalami penurunan prestasi pribadi merasa tidak berguna dan aktivitas yang dilakukannya tidak bernilai atau berharga.

Menurut Pines dan Aronson (dalam Shaufeli, dkk 1993) membagi aspek *burnout* yang menyertakan aspek gejala fisik dalam *burnout*. Terdapat tiga aspek yang dapat mempengaruhi *burnout* yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental :

1. Kelelahan Fisik. Kelelahan fisik dibagi menjadi dua yaitu kelelahan yang bersifat sakit fisik dan energi fisik. Adapun beberapa contoh dari kelelahan yang bersifat fisik adalah demam, sakit kepala, sakit punggung, rasa ngilu, mudah terkena penyakit, tegang pada leher dan otot, sering terkena flu, susah tidur, mual-mual, perubahan kebiasaan makan, gelisah. Sedangkan energi fisik seperti kehilangan semangat atau energi, sering mengalami keletihan dan kelemahan yang kronis.
2. Kelelahan Emosional. Kelelahan emosional ditandai dengan individu yang berhubungan dengan sikap sukar untuk membantu orang lain, mudah putus asa dan bersikap tidak peduli terhadap orang lain dan perasaan tertekan dengan tuntutan pekerjaan.
3. Kelelahan Mental. Seorang individu yang mengalami kelelahan mental memiliki karakteristik yaitu perilaku yang negatif terhadap orang lain, pekerjaan dan kehidupan kerjanya.



Berdasarkan dari beberapa penjelasan teori mengenai aspek-aspek yang memengaruhi *burnout*, peneliti menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Maslach dan Jackson (dalam Enzmann, Shaufeli dan Girault, 1993) yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan prestasi pribadi yang selanjutnya akan dijadikan dasar dalam alat ukur skala pada penelitian ini yaitu MBI (*Maslach Burnout Inventory*) dengan alasan karena telah teruji baik secara validitas maupun reliabilitas. Namun demikian, dalam penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas tetap dilakukan untuk memenuhi persyaratan analisis uji kelayakan penelitian ini.

#### **2.1.4. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Burnout Pekerjaan**

*Burnout* diartikan sebagai sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, maupun *reduced personal accomplishment*. *Burnout* merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif. Keadaan ini membuat suasana di dalam pekerjaan menjadi dingin, tidak menyenangkan, dedikasi dan komitmen menjadi kurang, performansi, prestasi kerja menjadi tidak maksimal. Hal ini juga membuat pekerja menjadi jaga jarak, tidak mau terlibat dengan lingkungannya. *Burnout* juga dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara usaha dengan apa yang didapat dari pekerjaan yang telah dikerjakan.

Sementara itu Menurut Schultz dan Schlutz *burnout* adalah hasil dari psikologis dan fisik yang memiliki stress tinggi di tempat kerja. Ini biasanya

terjadi diantara personel yang tidak mampu mengatasi tekanan pekerjaan yang luas yang menuntut energi, waktu, sumber daya, dan diantaranya personel yang membutuhkan untuk berurusan dengan orang-orang. Para peneliti telah menemukan bahwa *burnout* membawa dampak yang sangat besar untuk organisasi dan individu, yaitu mengakibatkan sikap dan perilaku personel yang tidak diinginkan, seperti keterlibatan kerja rendah, kinerja tugas berkurang, dan meningkatnya pergantian personel. Pada personel yang mengalami *burnout* menjadi kurang energik dan kurang tertarik dalam pekerjaan mereka. Mereka akan mengalami kelelahan secara emosional, apatis, depresi, mudah tersinggung, dan bosan.

Penyebab terjadinya burnout pekerjaan adalah salah satunya kebosanan terhadap pekerjaan yang dilakukannya seperti bosan dengan pekerjaan maupun pada lingkungannya. Keadaan lingkungan pekerjaan adalah suasana pekerjaan yang akan ditemui setiap harinya secara rutin pada individu yang bekerja. Apabila individu mengalami tekanan, baik dari dalam diri maupun dari luar diri atau lingkungan yang tidak terpecahkan dalam suasana pekerjaan, maka akan mengalami kebingungan atas tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan, ketidaksesuaian pekerjaan dengan penghargaan yang diberikan atau merasa mudah marah karena terjadinya hukuman yang tidak sesuai. Hal ini pula yang dapat menurunkan komitmen individu atas pekerjaan yang dilakukan hingga menyebabkan kemunduran diri yang dicerminkan dari meningkatnya angka keterlambatan, dan menurunnya kualitas kerja (Riggio, 2002). Hal ini sejalan dengan Maslach, dkk (2001)

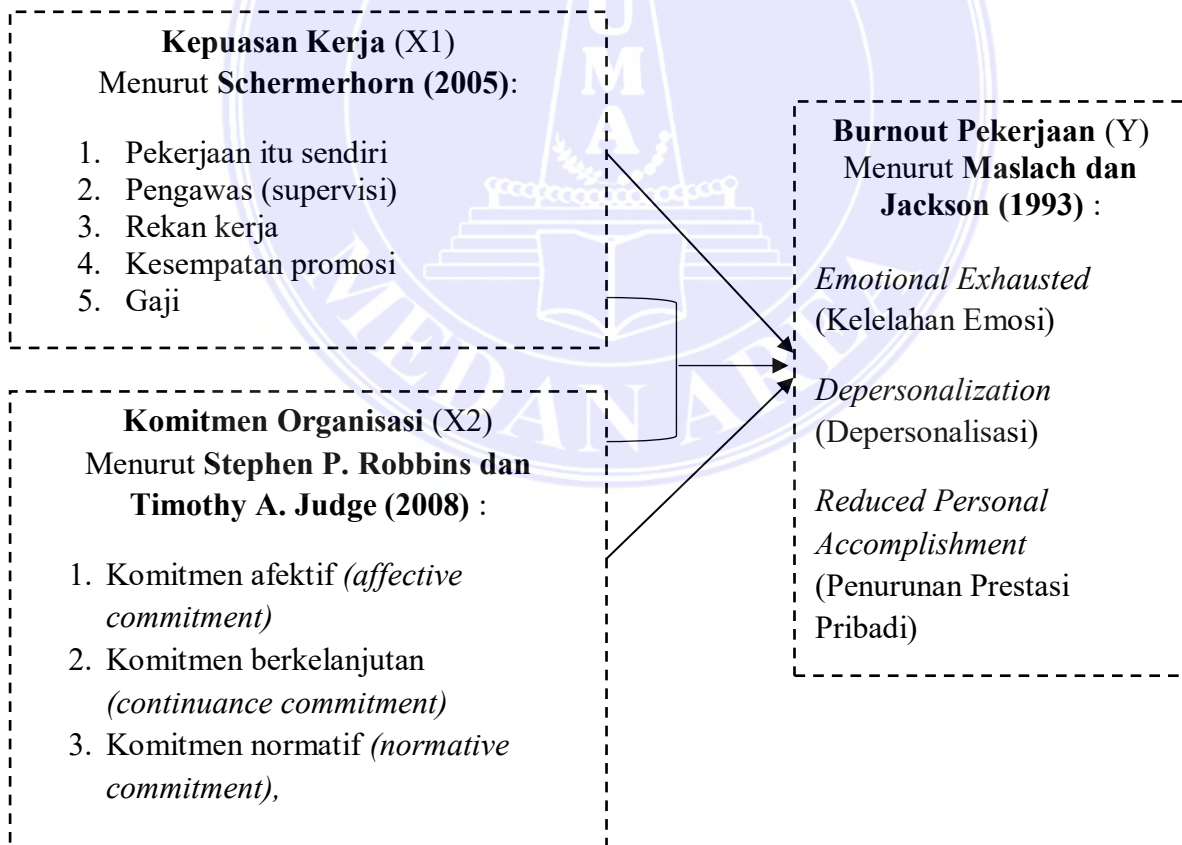
*burnout* biasanya terjadi akibat dari ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan pekerja. Perbedaan yang terjadi antara individu yang bekerja dengan tuntutan pekerjaannya akan mempengaruhi performa kerja. Ini menandakan bahwa kinerja dipengaruhi dari keadaan hubungan individu dengan pekerjaannya terkait dengan kenyamanan individu untuk mengerjakan tugasnya dan bertahan dalam situasi yang harus dicocokkan dengan keinginan dan kriteria hidupnya. Kondisi individu untuk bertahan dalam situasi pekerjaan tertentu dijelaskan sebagai sikap komitmen pekerjaan.

Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan personel. Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang personel yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku terhadap suatu perkara. Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan, sedangkan kehendak bergantung pada keadaan untuk bertindak laku dalam kesediaan menampilkan usaha (Yusof, 2007). Komitmen kerja merupakan karakteristik personal yaitu dapat diandalkan dan dapat dipercaya (Byron, 2010).

Cohen dalam Kusumaputri (2015) mendefinisikan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Sedangkan Best (dalam Kusumaputri, 2015) mengatakan bahwa individu-individu yang berkomitmen untuk

melakukan aksi-aksi, atau perilaku khusus yang dilandasi oleh keyakinan moral dari pada keuntungan pribadi. Blau dan Boal dalam Sopiha (2008) menyebutkan bahwa komitmen kerja sebagai keberpihakan dan loyalitas personel terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Semakin baik lingkungan pekerjaan akan membuat komitmen individu akan semakin baik pula dan ketahanan individu pada suatu posisi kerja yang tentunya akan menjauhkannya dari sikap burnout pekerjaan.

## 2.2. Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### 2.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan burnout pekerjaan di Polres Tebing Tinggi Sumatera Utara.
2. Ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan burnout pekerjaan di Polres Tebing Tinggi Sumatera Utara.
3. Ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan burnout pekerjaan di Polres Tebing Tinggi Sumatera Utara, dengan asumsi semakin baik kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dilakukan institusi dan/atau organisasi (Polres Tebing Tinggi Sumatera Utara), maka semakin menurun burnout pekerjaan dan meningkatlah semangat kerja personel untuk mengerjakan pekerjaannya.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Dalam suatu penelitian salah satu unsur yang penting adalah metode yang digunakan, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dan dalam bab ini akan diuraikan pokok-pokok bahasan sebagai berikut: (A) Identifikasi variabel penelitian, (B) Definisi operasional variabel penelitian, (C) Populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, (D) Metode pengambilan data, (E) Validitas dan Reabilitas (F) Metode Analisis Data.

#### **3.1. Identifikasi Variabel Penelitian**

Untuk dapat menguji hipotesis terlebih dahulu diidentifikasi variabel penelitiannya. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat, yaitu:

1. Variabel bebas : a. Kepuasan Kerja (X1)  
b. Komitmen Organisasi (X2)
2. Variabel terikat : Burnout Pekerjaan (Y)

#### **3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

##### **3.2.1. Kepuasan Kerja**

Menurut Achmad dkk (2010), kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja personel, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas personel dan

mempertahankan personel untuk tetap bekerja di suatu organisasi. Personel yang mendapatkan kepuasan kerjanya ialah personel yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari personel lainnya. Sedangkan personel yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi perusahaan berupa kemangkiran personel, perputaran kerja, kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, terganggu kesehatan fisik dan mental personelnnya.

### 3.2.2. Komitmen Organisasi

Steers dan Poeter (1983) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi mencakup kesamaan nilai dan tujuan antara individu dan organisasi, keterlibatan anggota dan juga loyalitas dari anggota. Berdasarkan serangkaian pengertian tentang komitmen organisasi di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap atau perilaku personel yang berkaitan dengan keinginan kuat seorang anggota organisasi/ personel untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan organisasi atau institusi secara penuh suka rela, serta komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya.

### 3.2.3. Burnout Pekerjaan

*Burnout* merupakan suatu situasi dimana personel menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi dan menarik diri dari pekerjaan. Pekerja yang terkena *burnout* lebih gampang mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada

masalah, lekas marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka. Individu yang bekerja memiliki sebuah rutinitas yang tidak dapat dielakkan setiap harinya untuk dilaksanakan dengan baik dan lancar. Namun ada saat-saat dimana individu yang bekerja mengalami kebosanan dalam menjalankan aktivitas yang sama. Kondisi ini dinamakan burnout. Menurut Cherniss (dalam Shaufeli dan Buunk, 1996), reaksi stres yang terutama sering terjadi pada orang dengan standar yang tinggi adalah *burnout*. *Burnout* adalah keadaan kelelahan emosional dan fisik, produktifitas yang rendah, dan perasaan terisolasi, sering disebabkan oleh tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

### **3.3. Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan individu-individu yang merupakan objek pengambilan data (Lubis, 2010). Dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Personel Polres Tebing Tinggi Sumatera Utara yang berjumlah 235 orang pada awal tahun 2020 pada keseluruhan posisi pekerjaan pada Polres Tebing Tinggi.

#### **3.3.2. Sampel dan Metode Pengambilan Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil untuk mendapatkan gambaran dari seluruh populasi. Untuk menentukan besar kecilnya ukuran sampel harus mempertimbangkan berbagai faktor termasuk besarnya tenaga, waktu, dana dan jarak pada lokasi penelitian. Menurut pendapat Lubis, (2010: 21)

sebagian peneliti mengatakan bahwa ukuran sampel tidak boleh kurang dari 5% dari ukuran populasi, tetapi sebagian lagi mengatakan tidak kurang dari 10%. Dengan jumlah populasi 235 orang dan berdasarkan ciri-ciri yang digunakan pada penelitian ini, maka jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 43 orang.

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Menurut Lubis (2010) *purposive sampling* atau sampel secara sengaja adalah metode penarikan sampel dari populasi dengan tidak mempertimbangkan peluang (*non probability sampling*), dimana sampel secara sengaja dilakukan dengan memilih sampel yang sesuai dengan kriteria tertentu dan mengabaikan yang tidak sesuai dengan kriteria tersebut. Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Subjek adalah Personel Polres Tebing Tinggi Provinsi Sumatera Utara.
- b. Subjek telah tergabung di Polres Tebing Tinggi minimal memiliki masa kerja 5 tahun sehingga dapat terlihat bagaimana kinerja personel yang dihasilkan dalam lebih dari satu periode kepemimpinan.
- c. Subjek menempati posisi atau jabatan yang sama lebih dari 5 tahun.

### 3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengambil data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis deskriptif korelasional. Penelitian akan mendeskripsikan gambaran tentang tingkat kepuasan personel atau personel dalam

mengerjakan pekerjaan dan kemudian melihat tingkat komitmen personel atau personel yang berada pada posisi kerja tertentu yang berkaitan dengan kinerjanya yang kemudian dicari keterhubungannya dengan tingkat sikap burnout pekerjaan personel yang akan terungkap dari pengolahan data berdasarkan instrumen yang telah digabungkan.

Selain berupaya mendeskripsikan variabel-variabel yang ada dalam penelitian, juga dilakukan studi korelasional. Studi korelasional dilakukan untuk menguji hubungan antara dua atau tiga variabel. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti meliputi variabel bebas (X) yaitu kepuasan kerja personel dan komitmen organisasi dan kemudian variabel terikat (Y) yaitu burnout pekerjaan pada personel.

Untuk menjangkau data dilakukan dengan memberikan angket yang disusun menurut pola skala Likert. Menurut Riduan (2009:86) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pandangan, tanggapan dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang suatu kejadian dan suatu keadaan situasi tertentu. Angket yang didistribusikan kepada responden untuk masing-masing variabel dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut: (1) pembuatan kisi-kisi berdasarkan indikator variabel; (2) penyusunan butir-butir pertanyaan sesuai dengan indikator variabel; dan (3) melakukan analisis rasional untuk melihat kesesuaian dengan indikator, dan ketepatan menyusun butir angket dari segi bahasa.

Instrumen yang dibuat menggunakan skala Likert ini dibuat untuk menilai tingkah laku yang diinginkan oleh peneliti dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden dengan menggunakan angket. Para responden diminta untuk menjawab skala ukur yang telah disediakan oleh peneliti, Responden diarahkan



menjawab dengan memberikan tanda (√) pada jawaban yang dipilih oleh para responden. Perencanaan metode instrumen dalam penelitian ini adalah instrumen langsung dengan kuesioner yang diberikan langsung kepada subjek penelitian untuk menyatakan langsung pendapatnya (Hadi, 1987). Dalam penelitian ini peneliti menyusun angket pengumpulan data variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan burnout pekerjaan.

### 1. Instrumen Kepuasan Kerja Personel

Instrumen Kepuasan Kerja disusun berdasarkan aspek-aspeknya yaitu. pekerjaan itu sendiri, pengawas (supervisi), rekan kerja, kesempatan promosi dan gaji.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan empat alternatif jawaban yaitu : item favourable dan item unfavourable. Item yang mendukung pernyataan atau searah dengan pernyataan (favourable), mempunyai sistem penilaian jawaban sebagai berikut: sangat sesuai (SS) skor 4; sesuai (S) skor 3; tidak sesuai (TS) skor 2; sangat tidak sesuai (STS) skor 1. Sedangkan untuk item yang tidak mendukung pernyataan atau tidak searah dengan pernyataan (unfavourable), sistem penilaian jawaban sebagai berikut : sangat sesuai (SS) skor 1; sesuai (S) skor 2; tidak sesuai (TS) skor 3; sangat tidak sesuai (STS) skor 4. Penyusunan instrumen kepuasan kerja dikemukakan dalam *blue print*, berikut :

**Tabel 3.1.**  
**Blue Print Instrumen Kepuasan Kerja Personel**

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jlh
			(+)	(-)	
1	Pekerjaan itu sendiri	daya tarik pekerjaan	1, 28, 34	2, 30	5
		tingkat kesulitan pekerjaan	31	27, 29	3
2	Pengawas (supervisi)	dukungan pelatihan kerja	6, 17,	23, 41	4
		perhatian pengelola kerja terhadap kinerja personel	12, 13, 43	5, 11	5
3	Rekan kerja	tingkat kerjasama antara rekan kerja	20, 26, 37	15, 24	5
		dukungan sejawat pada kelancaran kerja	8, 21, 45	14, 38	5
4	Kesempatan promosi	kesempatan untuk peningkatan status sosial kerja	4, 18, 44	19, 22,	5
		jenjang karir dan kesejahteraan yang terbuka	16, 32	10, 40	4
5	Gaji	pemenuhan kebutuhan hidup	7, 35	9, 42	4
		kesesuaian pendapatan dengan kuantitas kerja	3, 25, 36	33, 39	5
<b>TOTAL</b>			<b>25</b>	<b>20</b>	<b>45</b>

## 2. Instrumen Komitmen Organisasi

Instrumen komitmen organisasi berkaitan dengan pola individu memberikan perhatian pada kewajiban dan pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dan bertahan dalam kurun waktu yang relatif lama. Dalam penelitian ini disusun dengan aspek yang meliputi: Komitmen afektif (*affective commitment*), Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dan Komitmen normatif (*normative commitment*).

Instrumen komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan empat alternatif jawaban yaitu : item favourable dan item unfavourable. Item yang mendukung pernyataan atau searah dengan pernyataan

(favourable), mempunyai sistem penilaian jawaban sebagai berikut: sangat sesuai (SS) skor 4; sesuai (S) skor 3; tidak sesuai (TS) skor 2; sangat tidak sesuai (STS) skor 1. Sedangkan untuk item yang tidak mendukung pernyataan atau tidak searah dengan pernyataan (unfavourable), sistem penilaian jawaban sebagai berikut : sangat sesuai (SS) skor 1; sesuai (S) skor 2; tidak sesuai (TS) skor 3; sangat tidak sesuai(STS) skor 4. Penyusunan instrumen Komitmen Organisasi dikemukakan dalam *blue print*, berikut :

**Tabel 3.2.**  
**Blue Print Instrumen Komitmen Organisasi**

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jlh
			(+)	(-)	
1	Komitmen afektif ( <i>affective commitment</i> )	penilaian emosional terhadap pekerjaan	1, 27, 24	4, 12, 33	6
		kesamaan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi	5, 28, 34	7, 8, 21	6
2	Komitmen berkelanjutan ( <i>continuance commitment</i> )	bertahan karena adanya unsur kenyamanan	2, 10, 23	11, 19	5
		bertahan karena imbalan yang sesuai dengan kinerja	13, 22, 29	6, 20, 32	6
3	Komitmen normatif ( <i>normative commitment</i> ),	bertahan karena panggilan kewajiban	17, 25, 35	9, 14, 26	6
		anggapan untuk berbuat baik pada perusahaan	3, 15, 16	18, 30, 31	6
<b>TOTAL</b>			18	17	35

### 3. Instrumen Burnout Pekerjaan

Instrumen burnout pekerjaan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek dari loyalitas pekerjaan, yaitu: kelelahan emosi, depersonalisasi, penurunan prestasi pribadi. Kelelahan emosi mengacu pada terkurasnya dan berkurangnya sumberdaya emosional. Terdapat beberapa kondisi yang menyatakan kelelahan emosi seperti perasaan frustrasi, sedih, putus asa, hampa tertekan, mudah tersinggung, merasa terbebani dengan tugas yang ada. Sedangkan depersonalisasi sangat erat kaitannya dengan sikap negatif, sikap kasar dan cenderung untuk menjaga jarak dengan orang lain, menarik diri dari lingkungan sosial dan cenderung tidak peduli dengan lingkungan serta individu yang ada di lingkungan tersebut. Selanjutnya penurunan prestasi pribadi seorang individu berkaitan dengan menurunnya kompetensi diri, motivasi kerja dan produktifitas kerja disebabkan karena perasaan bersalah akibat dari tujuan kerja yang tidak tercapai dan memiliki sikap yang rendah untuk memberikan penghargaan pada diri sendiri serta merasa kurangnya rasa percaya diri.

Instrumen burnout pekerjaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan empat alternatif jawaban yaitu : item favourable dan item unfavourable. Item yang mendukung pernyataan atau searah dengan pernyataan (favourable), mempunyai sistem penilaian jawaban sebagai berikut: sangat sesuai (SS) skor 4; sesuai (S) skor 3; tidak sesuai (TS) skor 2; sangat tidak sesuai (STS) skor 1. Sedangkan untuk item yang tidak mendukung pernyataan atau tidak searah dengan pernyataan (unfavourable), sistem penilaian jawaban sebagai berikut : sangat sesuai (SS) skor 1; sesuai (S) skor 2; tidak sesuai (TS)

skor 3; sangat tidak sesuai(STS) skor 4. Penyusunan instrumen Burnout Pekerjaan dikemukakan dalam *blue print*, berikut :

**Tabel 3.2.**  
**Blue Print Instrumen Burnout Pekerjaan**

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jlh
			(+)	(-)	
1	Kelelahan Fisik	lemas dalam gerak tubuh	2, 8	5	3
		kelemahan keadaan tubuh	1, 4	6	3
		tidak semangat bergerak	3, 9	7, 10	4
2	Kelelahan Emosi	Mudah marah tanpa alasan	13, 19	14	3
		Merasa beban kerja berat	12, 15	18, 20	4
		Stres dan Frustrasi	17	23	2
3	Depersonalisasi	cenderung tidak peduli dengan lingkungan	21	28	2
		mengurangi kontak dengan klien	33	22	2
		sukar untuk menolong orang lain	24	25	2
4	Penurunan Prestasi Pribadi	Menurunnya kompetensi diri	26	30	2
		Kurangnya rasa percaya pada kemampuan diri	11, 32	29, 35	4
		Perasaan bersalah karena tidak mencapai target kerja	27, 34	16, 31	4
TOTAL			19	16	35

### 3.5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

#### 1. Validitas

Alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut dapat menunjukkan derajat ketepatan yang tinggi yang diartikan sebagai data yang tidak berbeda jauh antara apa keadaan yang sesungguhnya dengan apa yang diperoleh (Lubis, 2010).

Menurut Azwar (1986) validitas dapat diartikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi



apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil yang sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut.

Untuk mengetahui validitas angket pada penelitian digunakan kriteria internal dengan mencari koefisien korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total (Azwar, 1986). Adapun teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknis analisis *product moment* rumus angka kasar dari Pearson dimana rumusnya:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right)\left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right)}}$$

(Azwar, 1986)

Keterangan :

- $r_{xy}$  : koefisien korelasi antar variabel X (skor subjek tiap butir) dengan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan butir)
- $\sum XY$  : Jumlah dari hasil perkalian antar setiap X dengan setiap Y
- $\sum X$  : Jumlah skor keseluruhan butir tiap-tiap subjek
- $\sum Y$  : Jumlah skor total butir tiap-tiap subjek
- $\sum X^2$  : Jumlah kuadrat skor X
- $\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat skor Y
- N : Jumlah subjek

## 2. Reliabilitas

Selain validitasnya, data yang baik juga memiliki kriteria lain yaitu reliabilitas. Reliabilitas data terkait dengan derajat konsistensi/kejekakan data dalam interval waktu tertentu (Lubis, 2010).

Konsep dari reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas dapat juga dikatakan keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama, diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah (Azwar, 1986).

Untuk menguji Reliabilitas angket maka digunakan rumus *Alpha* (Azwar, 1986) dengan rumus :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( \frac{1 - \sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right) \text{ dimana } \sigma_1^2 = \frac{\sum x^2 - \left( \frac{\sum x}{N} \right)^2}{N}$$

Keterangan :

K	=	banyaknya butir soal
$\sum \sigma_1^2$	=	jumlah varians butir ( $s^2$ )
$\sigma^2$	=	varians total
$\sum x^2$	=	jumlah kuadrat x
$\sum x$	=	jumlah x
N	=	jumlah responden

### 3.6. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik. Adapun pertimbangan menggunakan metode analisis statistik karena analisis statistik dapat menguatkan suatu kesimpulan penelitian. Menurut Lubis (2010), statistik merupakan salah satu alat dalam penelitian khususnya dalam hal :

1. Mengumpulkan dan menyederhanakan data
2. Merancang percobaan
3. Mengukur besarnya variasi data

4. Melakukan pendugaan parameter dan menentukan ukuran ketepatan penduga
5. Menguji hipotesis
6. Mempelajari hubungan antar dua peubah atau lebih.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka teknik untuk melihat hubungan variabel bebas dengan variabel tergantung adalah dengan menggunakan teknik analisis regresi Linear berganda. Penggunaan analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara beberapa prediktor dengan suatu kriterium tertentu dan menentukan prediktor yang dominan dalam mempengaruhi kriterium, serta mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing prediktor.

Rumus Analisis Regresi Linear Berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

(Lubis, 2010)

Keterangan:

- Y : Variabel Tergantung (Burnout Pekerjaan)  
 X<sub>1</sub> : Variabel Bebas (Kepuasan Kerja Personel)  
 X<sub>2</sub> : Variabel Bebas (Komitmen Pekerjaan)  
 b<sub>0</sub> : Besarnya nilai Y jika X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> = 0  
 b<sub>1</sub> : Besarnya pengaruh X<sub>1</sub> terhadap Y dengan asumsi X<sub>2</sub> tetap  
 b<sub>2</sub> : Besarnya pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Y dengan asumsi X<sub>1</sub> tetap  
 e : Sisaan atau residu (residual)

Sebelum dilakukan analisis data maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu :

- a. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel tergantung.

## 1. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis linier berganda dilakukan dengan uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Model regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2..... (15)$$

Keterangan :

Y	= <i>Burnout Pekerja</i>
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi variable Independen
X <sub>1</sub>	= Kepuasan Kerja Personel
X <sub>2</sub>	= Komitmen Pekerja

### a. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditemukan beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan burnout pekerjaan, yang ditunjukkan oleh koefisien  $r_{x1y} = 0,257$  dan  $p < 0,01$  dan secara partial koefisien korelasi ditunjukkan sebesar 0,066 yang berarti sebesar 6,6 % variabel kepuasan kerja mempengaruhi burnout pekerjaan. Maka terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan burnout pekerjaan personel, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja personel dengan burnout pekerjaan personel. Semakin baik skor kepuasan kerja personel, maka semakin menurun tingkat burnout pekerjaan. Begitu sebaliknya semakin rendah skor kepuasan kerja personel, maka semakin meningkat keadaan burnout pekerjaan personel.
2. Ada hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan burnout pekerjaan yang ditunjukkan oleh koefisien  $r_{x2y} = 0,238$  dan  $p < 0,01$  dan secara partial koefisien korelasi ditunjukkan sebesar 0,056 yang berarti sebesar 5,6 % variabel komitmen organisasi mempengaruhi burnout pekerjaan. Maka terdapat hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi



dengan burnout pekerjaan personel, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan burnout pekerjaan personel. Semakin baik skor komitmen organisasi, maka semakin menurun tingkat burnout pekerjaan. Begitu sebaliknya semakin rendah skor komitmen organisasi, maka semakin meningkat keadaan burnout pekerjaan personel.

3. Hasil Penelitian dari perhitungan regresi linear berganda menunjukkan dan menyimpulkan ada hubungan yang negatif dan signifikan antara kepuasan kerja, komitmen kerja dan burnout pekerjaan yang ditunjukkan oleh koefisien  $F = 2,233$  dan  $R$  (koefisien regresi) = 0,317 sedangkan  $R^2 = 0,100$  dengan 0,000 ( $p < 0,01$ ) dengan Std. Error of the Estimate yaitu 9,28668. Hipotesis ke tiga dalam penelitian adalah untuk mengetahui daya prediksi kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap munculnya dan naik turunnya semangat kerja yang menjurus pada burnout pekerjaan, analisis yang digunakan adalah analisis regresi ganda. Hipotesis ke tiga dalam penelitian adalah untuk mengetahui daya prediksi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan sikap burnout pekerjaan. Maka terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen kerja dengan burnout pekerjaan personel, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan burnout pekerjaan personel. Semakin baik skor kepuasan kerja dan komitmen organisasi, maka semakin menurun tingkat burnout pekerjaan. Begitu sebaliknya semakin rendah skor kepuasan kerja dan komitmen organisasi, maka semakin meningkat keadaan

burnout pekerjaan personel, artinya buruklah keadaan kinerja personel karena keadaan jenuh yang meningkat.

## 5.2. Saran

Sesuai dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka dapat diberikan beberapa saran:

### 1. Kepada Kepala Kepolisian Resor Tebing Tinggi

Melihat adanya hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen kerja personel dengan sikap burnout pekerjaan, maka diharapkan adanya perhatian dari pimpinan atau atasan personel dalam memberikan meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan personel yang dimulai dari penyediaan fasilitas yang mendukung dari terciptanya kinerja yang maksimal. Kapolres Tebing sebagai pimpinan tertinggi di Polres Tebing Tinggi berkewajiban memberikan kelengkapan yang cukup bagi personelnnya fasilitas yang mendukung untuk kelancaran pekerjaan. Disamping itu, atasan juga berkewajiban membimbing pada bawahan agar terjaga kestabilan emosi dan semangat personel dalam bekerja sehingga arah tujuan organisasi perusahaan dapat tercipta secara lancar. Jika seorang pimpinan, membiarkan keadaan fasilitas kerja personelnnya, kemungkinan besar akan mempengaruhi kinerja personel yang akan mengalami penurunan yang menghambat terselesainya pekerjaan.

### 2. Kepada Kepala Bagian Sumber Daya Manusia Polres Tebing Tinggi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang memiliki hubungan pada naik turunnya tingkat semangat personel dalam bekerja dan memunculkan burnout pekerjaan, maka

disarankan kepada Kepala Bagian SDM Polres Tebing Tinggi juga melakukan evaluasi berkala berkaitan dengan fasilitas dan lingkungan pekerjaan masing-masing personel untuk disesuaikan dengan beban kerja dan hasil pekerjaan yang dimunculkan pada setiap personel. Kesesuaian fasilitas dan baiknya lingkungan pekerjaan personel tentu berkontribusi besar bagi kualitas kerja yang dimunculkan individu sehingga hasil penelitian ini. Selain itu Kepala Bagian SDM Polres Tebing Tinggi juga memiliki wewenang penuh dalam memberikan indikator baru dalam proses perekrutan dan mutasi personel Polres Tebing Tinggi yang nantinya dapat dimasukkan kriteria kecerdasan emosional sebagai sikap personel yang mampu secara bijak menanggapi segala situasi pekerjaan sehingga pengaruh yang muncul dalam mempengaruhi kelancaran dan kualitas kerja dapat diantisipasi secara mandiri.

### 3. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti lain untuk menggunakan metode yang lebih baik dan jumlah sampel yang lebih banyak sehingga mempermudah penelitian. Penelitian juga dapat dilakukan di Polres lain mengingat karakteristik demografis dan psikologis yang lebih beragam. Penyebaran kuesioner juga dapat dilakukan melalui online sehingga proses pengumpulan data dapat terkumpul dalam waktu yang relatif lebih cepat untuk memenuhi jumlah responden yang diharapkan oleh peneliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. 1986. *Reliabilitas dan Validitas: Seri Pengukuran Psikologi*, Yogyakarta, Penerbit Liberty.
- Albdour, Ali, Abbaas., Altarawneh, Ikhlas. 2014. *Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan*. International Journal of Business, Vol. 19(2).
- Armstrong, Michael. 2007. *Employee Reward Management and Practice* (2nd edition). London: Kogan Page.
- Armstrong, Michael. 2009. *Handbook of Human Resource Management Practice* (11th edition). London: Kogan Page.
- Bacal, Robert. 2012. *Performance Management*. New York: McGraw-Hill.
- Bratton, J, Gold, J. 2003. *Human Resources Management: Theory and Practice, 3rd ed.* New York: Palgrave Macmillan.
- Davis, K dan Newstrom. 1995. *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga : Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Hadi, S. 1987. *Metodologi Research, Jilid II*. Yogyakarta, Liberty.
- Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1996. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Gunung Agung.
- Ivansevic, John M, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. 2008. *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill.
- Lubis, Zulkarnain. 2010, *Penggunaan Statistik Dalam Penelitian Sosial*, Medan; Perdana Publishing.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. 1981. The measurement of experienced *burnout*. *Journal of Occupational Behavior*, 99-113.
- Maslach, C. 1993. Burnout: A multidimensional perspective. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional Burnout: Recent*



*Developments in Theory and Research*, (pp 19 – 32). Washington DC: Taylor & Francis.

- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. 1997. The maslach burnout inventory manual. In C. P. Zalaquett & R. J. Wood (Eds.), *Evaluating Stress: A Book of Resources*, (pp. 191-218). Lanham, MD, US: Scarecrow Education.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. 2001. Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. 2003. *Organizational behavior: Emerging realities for the workplace revolution (second edition)*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Moleong, L. J. 2015. *Metodologi penelitian kualitatif edisi revisi*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Morissan, M. A. 2015. *Metode penelitian survei*. Jakarta: Kencana. Munandar, A. S. 2010. *Psikologi industri dan organisasi*. Tangerang: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Pastore, D. L., & Judd, M. R. 1992. Burnout in coaches of women's team sports. *JOPERD*, 74 - 79.
- Poerwandari, K. 2009. *Pendekatan kualitatif dalam penelitian psikologi*. Jakarta: LP3ES.
- 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. *Jurnal Soul*, 6 (1), 57-76.
- Primasari, A., & Yuniarti, K. W. 2012. What make teenagers happy? An exploratory study using indigenous psychology approach. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 1(2), 53-61.
- Purba, J., Yulianto, A., & Widyanti, E. 2007. Pengaruh dukungan sosial terhadap burnout pada guru. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 77-87.
- Riduwan. 2005. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Personel, dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta



- Riggio, R. E. 2009. *Introduction to industrial/ organizational psychology (5th Ed)*. New Jersey: Pearson Percentice Hall
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2009. *Perilaku Organisasi*, Jakarta; Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siegel Dan Lane. 1989. *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta; Erlangga.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : YKPN.
- Siti Musdah Mulia. 2010. *Islam dan Hak Asasi Manusia: Konsep dan Implementasi*, Yogyakarta: Naufan Pustaka.
- Situmorang, Syafizal Helmi. 2009. *Analisis Data Penelitian Menggunakan Program SPSS*, Medan; USU Press.
- Strauss Dan Sayles. 1994. *Psychology Of Human Behaviour*, New Delhi; Mc.Graw Hill Book Company Inc.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Taylor, Shelley E. 1999. *Health Psychologi*, Singapura; Mc.Graw Hill International.
- Terry, George R. dan Rue, Leslie W. 2005. *Dasar – Dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.

## LAMPIRAN

- Lampiran 1. Laporan Hasil Observasi
- Lampiran 2. Instrumen Penelitian Sebelum Ujicoba
- Lampiran 3. Data Sebaran Angket
- Lampiran 4. Tabulasi Data Angket (Kepuasan Kerja)
- Lampiran 5. Tabulasi Data Angket (Komitmen Kerja)
- Lampiran 6. Tabulasi Data Angket (Burnout Pekerjaan)
- Lampiran 7. Perhitungan Validitas Angket Kepuasan Kerja
- Lampiran 8. Perhitungan Validitas Angket Komitmen Kerja
- Lampiran 9. Perhitungan Validitas Angket Burnout Pekerjaan
- Lampiran 10. Perhitungan Reliabilitas Angket Kepuasan Kerja
- Lampiran 11. Perhitungan Reliabilitas Angket Komitmen Kerja
- Lampiran 12. Perhitungan Reliabilitas Angket Burnout Pekerjaan
- Lampiran 13. Instrumen Penelitian Setelah Ujicoba
- Lampiran 14. Tabulasi Data Angket Hasil Penelitian
- Lampiran 15. Deskripsi Data Penelitian
- Lampiran 16. Uji Asumsi Klasik Normalitas
- Lampiran 17. Uji Linearitas
- Lampiran 18. Uji Hipotesis
- Lampiran 19. Tabel Konsultasi
- Lampiran 20. Dokumentasi Penelitian

## Lampiran 1. Laporan Hasil Observasi

### LAPORAN

#### DATA HASIL OBSERVASI AWAL SEBELUM PENELITIAN

#### PENYUSUNAN LAPORAN PENELITIAN TESIS

Sebuah penelitian yang dilakukan tentu memiliki dasar pertimbangan dan latar belakang bagaimana tingkat pentingnya suatu masalah itu diteliti. Untuk lebih menguatkan latar belakang alasan penelitian yang dilakukan dilakukanlah kegiatan observasi awal pada tempat penelitian sebelum melakukan penelitian sebenarnya.

Adapun data masalah itu adalah:

Topik : Kinerja Personel  
 Subjek : Personel Polres Tebing Tinggi  
 Tempat : Kantor Polres Tebing Tinggi  
 Judul : Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dengan Burnout Pekerjaan Di Polres Tebing Tinggi

Hasil Observasi : Berdasarkan tinjauan ke bagian internal kinerja Personel Kantor Polres Tebing Tinggi dan dilakukan observasi langsung secara menyeluruh khusus pada personel di lokasi penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada beberapa personel yang cenderung memiliki kestabilan kualitas kerja yang berubah-ubah tidak tetap. Ini menimbulkan arti bahwa kualitas kerja personel

dipengaruhi oleh beberapa faktor yang belum terlihat tanpa adanya kajian penelitian. Fokus kajian penelitian ini adalah pada kualitas kinerja personel dalam pekerjaannya. Keadaan kinerja personel ini terkait pada kestabilan kualitas hasil dari pekerjaan yang diselesaikan oleh personel Polres Tebing Tinggi.

Manajemen merupakan suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan yang dimulai dari penentuan tujuan sampai pengawasan, dimana masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan semula serta untuk mengatur atau mengelola aktivitas-aktivitas sekelompok orang agar dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia berfungsi dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi dibidang pengelolaan sumber daya manusia, yaitu: Bagaimana merancang dan mengorganisasikan dan mengalokasikan pekerjaan kepada para personel ; Bagaimana merencanakan, menarik, menyeleksi, melatih, mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan. ; Bagaimana menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memuaskan berbagai kebutuhan personel. Organisasi perlu merancang kesempatan karir, sistem pemberian kompensasi, hubungan serikat manajemen personel dan berbagai bentuk pelayanan personel lainnya ; Bagaimana menjamin dan mengendalikan efektivitas dan efisiensi kerja personel serta manajemen sumber daya manusia.

Hasil penjabaran di atas, disesuaikan dengan keadaan di lapangan berdasarkan hasil pengamatan observasi di lapangan menunjukkan bahwa sebagian

personel menunjukkan perbedaan signifikan dari sebagian beberapa posisi kerja yang berbeda-beda. Dari beberapa posisi kepemimpinan memiliki ciri khas kepuasan kerja yang berbeda-beda sehingga menghasilkan kualitas kinerja yang berbeda-beda pula. Ini dipengaruhi juga bagaimana pimpinan dan pihak Bagian Sumber Daya Manusia melakukan pengaturan kerja untuk memaksimalkan kinerja personel. Ini didukung pula keterangan beberapa personel Polres Tebing Tinggi bahwa mereka mengharapkan kepemimpinan dan manajemen pengembangan personel yang mampu mengayomi anggota untuk menerapkan kinerja yang berkualitas.

Medan, 2 Mei 2020

dibuat oleh,

**PANDU YAWINDO HUTAGALUNG**  
**NPM. 181804033**

## Lampiran 2. Instrumen Penelitian (sebelum ujicoba)



## ANGKET PENELITIAN

### I . Petunjuk Pengisian Angket

1. Angket ini adalah untuk keperluan penelitian dalam rangka penulisan proposal
2. Diharapkan kepada anda, jawablah pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan keadaan anda sebenarnya.
3. Berilah tanda centang (√) pada kolom yang disediakan yang sesuai dengan keadaan diri anda
4. Kepada anda selamat mengerjakan, sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terima kasih

### II. Identitas

Nama :  
 L / P :  
 Posisi Kerja :  
 Umur :  
 Instansi :

### III. Daftar Pertanyaan Angket

#### Bagian I. Instrumen Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya merasa senang dengan suasana tempat kerja saya saat ini					
2.	Prosedur kerja yang diberikan kepada saya membingungkan bagi saya					
3.	Perusahaan saya memberikan honor yang sesuai dengan kinerja saya					
4.	Semua personel diberikan peluang untuk meningkatkan karir kerja dan jabatan					
5.	Saya merasa tidak nyaman bekerja di kantor karena fasilitas tidak lengkap					

6.	Atasan saya selalu melatih saya untuk mahir dalam menyelesaikan pekerjaan					
7.	Saya merasa mendapatkan upah yang cukup dari perusahaan tempat saya bekerja					
8.	Saya memiliki rekan kerja yang baik dan perhatian terhadap keadaan saya					
9.	Saya memiliki pekerjaan yang upahnya tidak mampu mencukupi kebutuhan keluarga saya					
10.	Perjalanan karir pekerjaan yang saya miliki tidak berkembang dengan baik					
11.	Perusahaan tempat saya bekerja tidak menyediakan fasilitas kerja yang memadai					
12.	Personel perusahaan selalu mendapatkan perhatian dari perusahaan dikala ada masalah					
13.	Saya mendapatkan bantuan pinjaman dari perusahaan saat mengalami masalah keuangan					
14.	Saya sering mendapat ejekan dari rekan kerja dalam suasana kerja di kantor					
15.	Saya akan melakukan perlawanan jika rekan kerja mengganggu posisi karir saya					
16.	Perusahaan menjamin kemajuan karir saya setiap tahunnya					
17.	Perusahaan selalu memberikan fasilitas kantor yang baru setiap 5 tahun sekali					
18.	Atasan saya menyukai prestasi kerja saya setiap harinya					
19.	Saya berniat untuk mengejar jenjang karir tertinggi di perusahaan					
20.	Saya memperoleh tambahan penghasilan dari tugas tambahan yang diberikan atasan saya					
21.	Saya selalu dibantu rekan kerja untuk menyelesaikan semua beban kerja saya					
22.	Kemajuan karir saya tidak dipengaruhi dari prestasi kerja yang saya lakukan					
23.	Saya mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan kerja yang diadakan perusahaan					
24.	Rekan kerja saya selalu memberikan informasi buruk mengenai kinerja saya kepada atasan					

25.	Saya sering mendapatkan bonus dari prestasi kerja yang saya lakukan					
26.	Saya selalu menjalin kerja saya dengan rekan kerja untuk mempercepat pekerjaan					
27.	Saya memperoleh pekerjaan yang lebih sulit dibanding rekan kerja yang sudah senior					
28.	Saya melakukan pekerjaan dengan senang hati tanpa ada paksaan dan bujukan					
29.	Saya memiliki atasan yang selalu membuat saya bersalah dengan kesalahan kerjanya					
30.	Saya merasa sangat tertekan dengan atasan yang memberikan pekerjaan di luar batas					
31.	Saya menpatkan posisi pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian saya					
32.	Saya selalu bekerja dengan rajin untuk memperoleh peningkatan karir pekerjaan saya					
33.	Saya selalu menghabiskan penghasilan saya di minggu pertama setelah gaji					
34.	Saya mendapatkan kebahagiaan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keahlian saya					
35.	Saya mendapatkan penghasilan yang selalu melebihi dari kebutuhan bulanan saya					
36.	Kehidupan saya mengalami perubahan ke arah yang lebih sejahtera					
37.	Saya akan membantu rekan kerja yang kesusahan agar saya dapat dibantu juga					
38.	Saya akan membiarkan sejawat kesulitan karena beban kerja sudah dibagi bersama					
39.	Saya akan melakukan protes dengan atasan jika upah saya tidak sesuai dengan perjanjian					
40.	Saya akan selalu bekerja sesuai peraturan kerja untuk memperoleh kestabilan karir					
41.	Saya selalu ikhlas dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang di amanatkan kepada saya					
42.	Saya merasa puas dan sangat bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini					

43.	Saya puas dengan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri atau keahlian dengan didukung adanya beasiswa, pelatihan dan diklat					
44.	Saya berharap adanya tindak lanjut untuk kedepannya supaya baik kemampuan dan pengetahuan dapat berkembang luas					
45.	Saya mengerjakan setiap pekerjaan dengan perasaan senang					

## Bagian II. Instrumen Komitmen Kerja

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya merasa pekerjaan saya memberikan dampak negatif bagi diri saya					
2.	Saya merasa sangat bahagia dengan pekerjaan yang saya miliki saat ini					
3.	Saya akan mengerjakan pekerjaan saya dengan sebaik-baiknya hingga selesai					
4.	Saya tidak menyukai pekerjaan saya karena sangat sulit untuk diselesaikan					
5.	Saya memiliki target kerja sesuai dengan target yang dirumuskan perusahaan					
6.	Saya menginginkan posisi yang sesuai dan bergengsi dalam perusahaan tempat saya kerja					
7.	Perusahaan memiliki tujuan pokok yang sulit saya pahami untuk masa depan saya					
8.	Saya memiliki target kerja yang bertentangan dengan target perusahaan					
9.	Saya dan rekan kerja memilih bertahan untuk menopang biaya hidup walaupun berat					
10.	Saya memiliki keteguhan untuk bertahan pada pekerjaan lama karena atasannya baik					
11.	Saya memiliki rencana untuk pindah kerja karena rekan kerja yang tidak kooperatif					
12.	Saya lebih memilih pindah pekerjaan untuk menghindari pekerjaan yang berat dan sulit					
13.	Saya memiliki pekerjaan yang gajinya membuat saya tetap bertahan mengerjakannya					

14.	Saya tidak menyukai pekerjaan saya sekarang karena bukan termasuk kewajiban profesi					
15.	Saya beranggapan harus memberikan timbal balik karena perusahaan sudah berbuat baik					
16.	Saya akan selalu menjaga hubungan baik pada perusahaan demi masa depan hidup saya					
17.	Saya memberikan sisa usia saya untuk mengabdikan mengembangkan perusahaan					
18.	Saya merasa tidak senang bekerja karena adanya masalah dengan atasan					
19.	Saya lebih memilih menghindari masalah dengan rekan kerja seprofesi					
20.	Saya akan membuat rekayasa cerita untuk melindungi nama baik saya di kantor					
21.	Saya beranggapan bahwa saya harus mengambil keuntungan sebanyak-banyaknya					
22.	Saya memilih mempertahankan pekerjaan karena gajinya mencukupi kebutuhan					
23.	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saat ini yang mau menolong pekerjaan saya					
24.	Atasan saya tidak memarahi saya karena kesalahan namun memberikan pengajaran					
25.	Saya memilih bertahan dalam pekerjaan karena takut tidak mendapatkan yang baru					
26.	Saya merasa tidak berkewajiban melakukan pekerjaan yang bukan seprofesi saya					
27.	Pekerjaan yang sesuai dengan latar pendidikan saya tentu selalu saya pertahankan walaupun gajinya tidak mencukupi kebutuhan					
28.	Saya ikhlas dibayar berapapun karena saya menyukai pekerjaan saat ini					
29.	Saya harus bertahan karena perusahaan sudah membantu kesulitan hidup saya					
30.	Saya harus merencanakan perpindahan karena perusahaan mengalami kemerosotan					
31.	Saya memiliki tujuan untuk merebut kekuasaan internal perusahaan					



32.	Saya berkeinginan pindah kerja karena gaji saya selalu terlambat dibayarkan					
33.	Saya selalu menilai perusahaan saya tidak dapat dibanggakan karena usaha kecil					
34.	Saya sering merasa tidak memiliki tujuan jelas pada pekerjaan saat ini					
35.	Saya tidak mau diperintah mengundurkan diri karena saya wajib punya pekerjaan ini					

### Bagian III. Instrumen Burnout Pekerjaan

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya merasa tubuh saya akhir-akhir ini mengalami penurunan kerja					
2.	Saya selalu merasa kelelahan jika bekerja seharian penuh					
3.	Saya memiliki tubuh yang lemah dalam bekerja di luar ruangan					
4.	Saya tidak mampu bekerja di ruangan ber-AC yang akan membuat tubuh kedinginan					
5.	Saya akan melawan kelelahan saya karena ingin menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya akan beristirahat jika merasa lelah bekerja dan tidak memperdulikan pekerjaan					
7.	Jika terasa lemas saat bekerja saya akan paksakan sampai pekerjaan selesai					
8.	Saya merasa mudah lelah karena pekerjaan saya yang berat					
9.	Saya mengalami penurunan semangat kerja karena merasa tidak sebugar pertama masuk					
10.	Saya akan mengalami kesulitan gerak karena terlalu memaksakan penyelesaian pekerjaan					
11.	Saya sering tidak mampu menyelesaikan pekerjaan karena tubuh saya lambat					
12.	Saya akan tetap sabar mengerjakan pekerjaan dengan santai walaupun lelah					
13.	Saya sering marah tak jelas pada orang sekitar karena beban kerja yang tidak selesai					

14.	Saya selalu berusaha menahan amarah disaat saya mengalami stres kerja					
15.	Saya selalu merasa pekerja saya lebih berat dari rekan kerja saya					
16.	Saya merasa tenang walaupun pekerjaan saya menumpuk banyak					
17.	Saya merasa stres jika pekerjaan saya tidak kunjung selesai					
18.	Saya selalu merasa pekerjaan saya tidak ada selesainya karena terlalu banyak					
19.	Saya sering marah tidak menentu dengan menghadapi beban kerja yang sangat banyak					
20.	Saya sering merasa tenang walaupun beban kerja terlalu berat					
21.	Saya akan mengacuhkan suasana sekitar disaat lelah dalam bekerja					
22.	Saya tidak akan memperdulikan siapapun untuk menenangkan diri dari beban kerja					
23.	Saya sering meminta bantuan namun tidak mau membantu disaar stres dengan orang lain					
24.	Saya tidak memperdulikan beban kerja orang lain karena saya memiliki beban kerja sendiri					
25.	Saya tidak akan membantu pekerjaan rekan kerja saya karena saya sering stres/frustasi					
26.	Saya merasa bahwa keahlian saya dalam bekerja lama kelamaan menurun drastis					
27.	Saya merasa menjadi orang yang buruk tidak mampu menyelesaikan pekerjaan					
28.	Saya sering tidak memperdulikan jika pekerjaan saya tidak selesai					
29.	Saya memiliki penurunan kinerja sehingga kepercayaan diri saya menurun					
30.	Saya merasa keahlian kerja saya sudah tidak sebaik waktu pertama bekerja					
31.	Saya sering menyalahkan diri saya karena tidak maksimal dalam bekerja					
32.	Saya merasa tidak lagi memiliki kepercayaan diri dalam bekerja					
33.	Saya selalu menghindari interaksi dengan orang lain dalam keadaan stres saat bekerja					

34.	Saya akan sangat menyesal jika tidak mampu menyelesaikan pekerjaan					
35.	Saya akan menjadikan pekerjaan saya sebagai kegiatan ibadah yang menghidupi keluarga					



### Lampiran 3. Data Sebaran Angket

#### 1. Kepuasan Kerja

R	Kepuasan Kerja																																						
	Nomor item																																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
1	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	
5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
6	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
7	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	2	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	
8	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
9	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
11	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	2
12	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4
13	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3
14	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
15	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4
16	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
17	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3
18	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3
19	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4
20	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
21	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
22	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
24	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
25	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3
26	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3





## 2. Komitmen Kerja

R																																				Y	Y <sup>2</sup>	ΣY <sup>2</sup>		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35					
1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	132	17424	504	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	19600	560
3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	107	11449	339		
4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	111	12321	359		
5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	109	11881	343		
6	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	114	12996	386		
7	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	129	16641	485			
8	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110	12100	350		
9	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	130	16900	490		
10	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	128	16384	482			
11	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	113	12769	377			
12	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	110	12100	356			
13	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	131	17161	497			
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	19600	560		
15	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	101	10201	301		
16	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	113	12769	371		
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	108	11664	336		
18	4	3	2	3	2	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	109	11881	357			
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	133	17689	511			
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	108	11664	338			

21	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	131	17161	497				
22	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	123	15129	451		
23	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	112	12544	370	
24	4	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	110	12100	356		
25	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	130	16900	490		
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	19600	560		
27	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	102	10404	306	
28	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	113	12769	371
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	108	11664	336	
30	3	2	3	2	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	108	11664	350		
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	132	17424	504		
32	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	109	11881	345		
33	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	131	17161	497		
34	3	3	3	4	2	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	111	12321	367		
35	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	127	16129	475	
36	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	110	12100	356		
37	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	125	15625	455		
38	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	121	14641	433	
39	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	115	13225	395	
40	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	114	12996	380		
41	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	115	13225	389	
42	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	106	11236	326
43	4	4	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	2	4	4	3	2	3	2	2	2	104	10816	332	
ΣX	147	146	141	136	142	142	149	143	143	148	149	149	143	145	149	151	144	145	147	150	148	150	144	151	146	150	149	144	145	139	146	140	137	137	138				
ΣX <sup>2</sup>	519	510	487	456	488	484	529	491	493	522	529	529	489	503	529	543	496	503	513	536	524	526	498	543	510	536	529	498	503	469	510	472	453	457	456	603909	17643		
(ΣX) <sup>2</sup>	21679	21316	19881	18496	20164	20164	22201	20449	20449	21904	22201	22201	20449	21025	22201	22801	20726	21025	21609	22500	21904	22500	20736	22801	21316	22500	22201	20736	21025	19321	21316	19600	18769	18769	19044				
ΣXY																																						5073	
r <sub>xy</sub>	0,43	0,51	0,51	0,52	0,60	0,66	0,51	0,75	0,62	0,58	0,66	0,57	0,64	0,53	0,42	0,48	0,66	0,66	0,45	0,48	0,58	0,37	0,52	0,65	0,60	0,47	0,56	0,59	0,67	0,67	0,59	0,46	0,36	0,36	0,60				
t <sub>hitung</sub>	3,02	3,78	3,77	3,91	4,78	5,54	3,83	7,30	5,10	4,56	5,59	4,49	5,32	3,97	2,94	3,48	5,64	3,30	3,24	3,52	4,62	2,56	3,91	5,52	4,78	3,38	4,31	4,64	5,76	5,76	4,32	3,29	2,49	2,48	4,77				
t <sub>tabel (95%, 36)</sub>	1,68851	0,242																																					



20	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	127	#####	469			
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	109	#####	349		
22	3	4	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	115	#####	391		
23	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	115	#####	393		
24	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	2	124	#####	452		
25	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	127	#####	469		
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	109	#####	349			
27	3	4	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	115	#####	391		
28	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	115	#####	393	
29	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	124	#####	450	
30	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	117	#####	401		
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	126	#####	462		
32	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	2	4	3	106	#####	334	
33	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	114	#####	380		
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	108	#####	336		
35	3	4	2	3	2	2	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	113	#####	383	
36	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	135	#####	527		
37	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	102	#####	302		
38	4	4	2	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	123	#####	447		
39	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	132	#####	506		
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	110	#####	354		
41	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	135	#####	527		
42	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	104	#####	312		
43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	133	#####	513		
ΣX	137	156	140	146	141	146	145	147	156	147	148	152	148	147	144	148	144	144	155	145	142	153	144	147	145	150	145	152	141	147	141	139	149	135	138		
ΣX <sup>2</sup>	453	576	476	508	479	514	509	519	576	517	524	548	520	519	494	522	492	492	569	503	480	555	500	513	507	534	501	550	479	519	477	467	539	445	464	609924	###
r <sub>xy</sub>	0,11	0,59	0,42	0,57	0,49	0,20	0,58	0,53	0,22	0,23	0,79	0,42	0,66	0,32	0,48	0,29	0,21	0,31	0,46	0,48	0,72	0,50	0,58	0,53	0,61	0,54	0,42	0,54	0,29	0,35	0,39	0,25	0,29	0,44	0,37		
ket	TV	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	TV	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	TV	V	V	V		

**Lampiran 4. Tabulasi Data Angket (Kepuasan Kerja)**

R	Nomor item																																								Y				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40					
1	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	133	
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	151			
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160		
4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	119		
5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	130		
6	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	126	
7	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	126		
8	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	153	
9	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	121	
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	152	
11	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	141
12	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133	
13	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	111	
14	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129	
15	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143	
16	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	121	
17	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	142	
18	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	132	
19	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	129	





**Lampiran 5. Tabulasi Data Angket (Komitmen Kerja)**

R																																				Y			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35				
1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	132
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	107	
4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	111	
5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109	
6	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	114		
7	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	129		
8	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110	
9	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	130		
10	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	128		
11	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	113		
12	3	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110		
13	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131		
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
15	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	101		
16	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	113	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	108		
18	4	3	2	3	2	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	109		
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	133	

20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	108	
21	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	131	
22	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	123		
23	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	112	
24	4	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	110	
25	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	130	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
27	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	102
28	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	113	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	108	
30	3	2	3	2	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	108	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	132	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	109	
33	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	131	
34	3	3	3	4	2	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	111	
35	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	127
36	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	110	
37	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	125	
38	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	121	
39	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	115
40	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	114	
41	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	115	
42	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	106		
43	4	4	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	2	4	4	3	2	3	2	2	2	104	
ΣX	147	146	141	136	142	142	149	143	143	148	149	149	143	145	149	151	144	145	147	150	148	150	144	151	146	150	149	144	145	139	146	140	137	137	138		

**Lampiran 6. Tabulasi Data Angket (Burnout Pekerja)**

R																																	Y	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	96	
2	4	2	3	2	2	3	4	4	4	2	3	3	4	2	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	104	
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	115		
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	98	
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	120	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	124
7	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	98	
8	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	107	
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	115		
10	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	98	
11	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	120	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	124	
13	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	98	
14	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	117	
15	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	104	
16	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	110	
17	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	118	
18	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	102	
19	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	113	

20	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	117
21	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	5	3	3	99	
22	4	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	106
23	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	105
24	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	113
25	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	117
26	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	5	3	3	99	
27	4	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	106
28	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	105
29	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	114
30	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	106
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	115
32	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	4	98
33	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	106
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	99
35	4	2	3	2	2	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	103
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	125
37	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	93
38	4	2	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	112
39	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	121
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	100
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	125
42	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	95
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	124
ΣX	156	140	146	141	146	145	147	156	147	148	152	148	147	144	148	144	155	145	142	153	144	147	145	150	145	152	141	147	141	149	135	138	



**Lampiran 7. Perhitungan Validitas Angket Kepuasan Kerja**

<b>Correlations</b>		VAR00041	KETERANGAN
VAR00001	Pearson Correlation	,542	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	43	
VAR00002	Pearson Correlation	,484**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	43	
VAR00003	Pearson Correlation	,788*	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	43	
VAR00004	Pearson Correlation	,609**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	43	
VAR00005	Pearson Correlation	,324	VALID
	Sig. (2-tailed)	,034	
	N	43	
VAR00006	Pearson Correlation	,714	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	43	
VAR00007	Pearson Correlation	,481	VALID
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	43	
VAR00008	Pearson Correlation	,438	VALID
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	43	
VAR00009	Pearson Correlation	,467	VALID
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	43	
VAR00010	Pearson Correlation	,296	VALID
	Sig. (2-tailed)	,054	
	N	43	
VAR00011	Pearson Correlation	,506	VALID
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	43	
VAR00012	Pearson Correlation	,402	VALID
	Sig. (2-tailed)	,007	
	N	43	

VAR00013	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,232 ,135 43	TIDAK VALID
VAR00014	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,399** ,008 43	VALID
VAR00015	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,505* ,001 43	VALID
VAR00016	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,256** ,098 43	VALID
VAR00017	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,417 ,005 43	VALID
VAR00018	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,459 ,002 43	VALID
VAR00019	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,121 ,441 43	TIDAK VALID
VAR00020	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,260 ,092 43	VALID
VAR00021	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,362 ,017 43	VALID
VAR00022	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,437 ,003 43	VALID
VAR00023	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,183 ,240 43	TIDAK VALID
VAR00024	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,105 ,503 43	TIDAK VALID
VAR00025	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,237 ,127 43	TIDAK VALID
VAR00026	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,345** ,024 43	VALID

VAR00027	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,532* ,000 43	VALID
VAR00028	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,309** ,044 43	VALID
VAR00029	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,381 ,012 43	VALID
VAR00030	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,754 ,000 43	VALID
VAR00031	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,569 ,000 43	VALID
VAR00032	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,428 ,004 43	VALID
VAR00033	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,714 ,000 43	VALID
VAR00034	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,567 ,000 43	VALID
VAR00035	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,381 ,012 43	VALID
VAR00036	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,717 ,000 43	VALID
VAR00037	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,433 ,004 43	VALID
VAR00038	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,549** ,000 43	VALID
VAR00039	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,541* ,000 43	VALID
VAR00040	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,549** ,000 43	VALID

VAR00041	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,450 ,002 43	VALID
VAR00042	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,431 ,004 43	VALID
VAR00043	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,463 ,002 43	VALID
VAR00044	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,498 ,001 43	VALID
VAR00045	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,619 ,000 43	VALID
VAR00046	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1  43	VALID

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

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

Setelah hasil r-hitung dibandingkan dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5% dan N = 43, maka dari 45 butir angket yang di uji cobakan dinyatakan 5 butir angket yang tidak valid, sehingga 40 butir yang valid digunakan untuk menjaring data penelitian tentang kepuasan kerja.

**Lampiran 8. Perhitungan Validitas Angket Komitmen Kerja**

<b>Correlations</b>		VAR00041	KETERANGAN
VAR00001	Pearson Correlation	,427	VALID
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	43	
VAR00002	Pearson Correlation	,509*	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	43	
VAR00003	Pearson Correlation	,507	VALID
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	43	
VAR00004	Pearson Correlation	,522	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	43	
VAR00005	Pearson Correlation	,599	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	43	
VAR00006	Pearson Correlation	,656	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	43	
VAR00007	Pearson Correlation	,513	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	43	
VAR00008	Pearson Correlation	,752	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	43	
VAR00009	Pearson Correlation	,623*	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	43	
VAR00010	Pearson Correlation	,580	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	43	
VAR00011	Pearson Correlation	,658*	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	43	
VAR00012	Pearson Correlation	,574	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	43	



VAR00013	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,639 ,000 43	VALID
VAR00014	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,527* ,000 43	VALID
VAR00015	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,418 ,005 43	VALID
VAR00016	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,478 ,001 43	VALID
VAR00017	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,661 ,000 43	VALID
VAR00018	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,458 ,002 43	VALID
VAR00019	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,451 ,002 43	VALID
VAR00020	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,482 ,001 43	VALID
VAR00021	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,585* ,000 43	VALID
VAR00022	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,371 ,014 43	VALID
VAR00023	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,521* ,000 43	VALID
VAR00024	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,653 ,000 43	VALID
VAR00025	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,599 ,000 43	VALID
VAR00026	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,466* ,002 43	VALID

VAR00027	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,559 ,000 43	VALID
VAR00028	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,587 ,000 43	VALID
VAR00029	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,669 ,000 43	VALID
VAR00030	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,669 ,000 43	TIDAK VALID
VAR00031	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,559 ,000 43	TIDAK VALID
VAR00032	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,457 ,002 43	VALID
VAR00033	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,362* ,017 43	VALID
VAR00034	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,361 ,017 43	VALID
VAR00035	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,598* ,000 43	TIDAK VALID
VAR00036	Pearson Correlation	1	VALID
	N	43	
	Sig. (2-tailed) N	,388 37	

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

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

Setelah hasil r-hitung dibandingkan dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5% dan N = 43, maka dari 35 butir angket yang di uji cobakan dinyatakan seluruh angket memiliki kesimpulan hasil yang valid, sehingga 35 butir yang valid digunakan untuk menjaring data penelitian tentang komitmen kerja.

**Lampiran 9. Perhitungan Validitas Angket Burnout Pekerjaan**

<b>Correlations</b>		VAR00041	KETERANGAN
VAR00001	Pearson Correlation	,136	TIDAK VALID
	Sig. (2-tailed)	,384	
	N	43	
VAR00002	Pearson Correlation	,593	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	43	
VAR00003	Pearson Correlation	,415	VALID
	Sig. (2-tailed)	,006	
	N	43	
VAR00004	Pearson Correlation	,572	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	43	
VAR00005	Pearson Correlation	,493	VALID
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	43	
VAR00006	Pearson Correlation	,703	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	43	
VAR00007	Pearson Correlation	,576	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	43	
VAR00008	Pearson Correlation	,533	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	43	
VAR00009	Pearson Correlation	,716*	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	43	
VAR00010	Pearson Correlation	,734	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	43	
VAR00011	Pearson Correlation	,793	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	43	
VAR00012	Pearson Correlation	,420	VALID
	Sig. (2-tailed)	,005	
	N	43	

VAR00013	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,661 ,000 43	VALID
VAR00014	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,322 ,036 43	VALID
VAR00015	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,481 ,001 43	VALID
VAR00016	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,391 ,010 43	VALID
VAR00017	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,233 ,133 43	TIDAK VALID
VAR00018	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,313 ,041 43	VALID
VAR00019	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,458 ,002 43	VALID
VAR00020	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,675 ,000 43	VALID
VAR00021	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,719 ,000 43	VALID
VAR00022	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,501 ,001 43	VALID
VAR00023	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,581 ,000 43	VALID
VAR00024	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,519 ,000 43	VALID
VAR00025	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,614 ,000 43	VALID
VAR00026	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,536 ,000 43	VALID

VAR00027	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,423 ,005 43	VALID
VAR00028	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,539 ,000 43	VALID
VAR00029	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,290 ,059 43	VALID
VAR00030	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,356 ,019 43	VALID
VAR00031	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,395 ,009 43	VALID
VAR00032	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,253 ,102 43	TIDAK VALID
VAR00033	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,292* ,057 43	VALID
VAR00034	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,445 ,003 43	VALID
VAR00035	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,370 ,015 43	VALID
VAR00036	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1  43	

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

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

Setelah hasil r-hitung dibandingkan dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5% dan N = 43, maka dari 35 butir angket yang di uji cobakan dinyatakan 3 butir angket yang tidak valid, sehingga 32 butir yang valid digunakan untuk menjaring data penelitian tentang burnout pekerjaan.



## Lampiran 10. Perhitungan Reliabilitas Angket Kepuasan Kerja

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	43	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,909	,911	45

#### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,332	3,070	3,698	,628	1,205	,020	45

## Lampiran 11. Perhitungan Reliabilitas Angket Komitmen Kerja

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	43	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,929	,930	35

#### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,371	3,163	3,512	,349	1,110	,010	35

## Lampiran 12. Perhitungan Reliabilitas Angket Burnout Pekerjaan

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

	N	%
Valid	43	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	43	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,901	,906	35

#### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,391	3,140	3,628	,488	1,156	,014	35

### Lampiran 13. Instrumen Penelitian Setelah Ujicoba

#### ANGKET PENELITIAN

##### I. Petunjuk Pengisian Angket

1. Angket ini adalah untuk keperluan penelitian dalam rangka penulisan proposal
2. Diharapkan kepada anda, jawablah pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan keadaan anda sebenarnya.
3. Berilah tanda centang (√) pada kolom yang disediakan yang sesuai dengan keadaan diri anda
4. Kepada anda selamat mengerjakan, sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terima kasih

##### II. Identitas

Nama :  
 L / P :  
 Posisi Kerja :  
 Umur :  
 Instansi :

##### III. Daftar Pertanyaan Angket

###### Bagian I. Instrumen Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya merasa senang dengan suasana tempat kerja saya saat ini					
2.	Prosedur kerja yang diberikan kepada saya membingungkan bagi saya					
3.	Perusahaan saya memberikan honor yang sesuai dengan kinerja saya					
4.	Semua personel diberikan peluang untuk meningkatkan karir kerja dan jabatan					

5.	Saya merasa tidak nyaman bekerja di kantor karena fasilitas tidak lengkap					
6.	Atasan saya selalu melatih saya untuk mahir dalam menyelesaikan pekerjaan					
7.	Saya merasa mendapatkan upah yang cukup dari perusahaan tempat saya bekerja					
8.	Saya memiliki rekan kerja yang baik dan perhatian terhadap keadaan saya					
9.	Saya memiliki pekerjaan yang upahnya tidak mampu mencukupi kebutuhan keluarga saya					
10.	Perjalanan karir pekerjaan yang saya miliki tidak berkembang dengan baik					
11.	Perusahaan tempat saya bekerja tidak menyediakan fasilitas kerja yang memadai					
12.	Personel perusahaan selalu mendapatkan perhatian dari perusahaan dikala ada masalah					
13.	Saya sering mendapat ejekan dari rekan kerja dalam suasana kerja di kantor					
14.	Saya akan melakukan perlawanan jika rekan kerja mengganggu posisi karir saya					
15.	Perusahaan menjamin kemajuan karir saya setiap tahunnya					
16.	Perusahaan selalu memberikan fasilitas kantor yang baru setiap 5 tahun sekali					
17.	Atasan saya menyukai prestasi kerja saya setiap harinya					
18.	Saya memperoleh tambahan penghasilan dari tugas tambahan yang diberikan atasan saya					
19.	Saya selalu dibantu rekan kerja untuk menyelesaikan semua beban kerja saya					
20.	Kemajuan karir saya tidak dipengaruhi dari prestasi kerja yang saya lakukan					
21.	Saya selalu menjalin kerja saya dengan rekan kerja untuk mempercepat pekerjaan					
22.	Saya memperoleh pekerjaan yang lebih sulit dibanding rekan kerja yang sudah senior					



23.	Saya melakukan pekerjaan dengan senang hati tanpa ada paksaan dan bujukan					
24.	Saya memiliki atasan yang selalu membuat saya bersalah dengan kesalahan kerjanya					
25.	Saya merasa sangat tertekan dengan atasan yang memberikan pekerjaan di luar batas					
26.	Saya menpatkan posisi pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian saya					
27.	Saya selalu bekerja dengan rajin untuk memperoleh peningkatan karir pekerjaan saya					
28.	Saya selalu menghabiskan penghasilan saya di minggu pertama setelah gaji					
29.	Saya mendapatkan kebahagiaan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keahlian saya					
30.	Saya mendapatkan penghasilan yang selalu melebihi dari kebutuhan bulanan saya					
31.	Kehidupan saya mengalami perubahan ke arah yang lebih sejahtera					
32.	Saya akan membantu rekan kerja yang kesusahan agar saya dapat dibantu juga					
33.	Saya akan membiarkan sejawat kesulitan karena beban kerja sudah dibagi bersama					
34.	Saya akan melakukan protes dengan atasan jika upah saya tidak sesuai dengan perjanjian					
35.	Saya akan selalu bekerja sesuai peraturan kerja untuk memperoleh kestabilan karir					
36.	Saya selalu ikhlas dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang di amanatkan kepada saya					
37.	Saya merasa puas dan sangat bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
38.	Saya puas dengan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri atau keahlian dengan didukung adanya beasiswa, pelatihan dan diklat					

39.	Saya berharap adanya tindak lanjut untuk kedepannya supaya baik kemampuan dan pengetahuan dapat berkembang luas					
40.	Saya mengerjakan setiap pekerjaan dengan perasaan senang					

## Bagian II. Instrumen Komitmen Kerja

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya merasa pekerjaan saya memberikan dampak negatif bagi diri saya					
2.	Saya merasa sangat bahagia dengan pekerjaan yang saya miliki saat ini					
3.	Saya akan mengerjakan pekerjaan saya dengan sebaik-baiknya hingga selesai					
4.	Saya tidak menyukai pekerjaan saya karena sangat sulit untuk diselesaikan					
5.	Saya memiliki target kerja sesuai dengan target yang dirumuskan perusahaan					
6.	Saya menginginkan posisi yang sesuai dan bergengsi dalam perusahaan tempat saya kerja					
7.	Perusahaan memiliki tujuan pokok yang sulit saya pahami untuk masa depan saya					
8.	Saya memiliki target kerja yang bertentangan dengan target perusahaan					
9.	Saya dan rekan kerja memilih bertahan untuk menopang biaya hidup walaupun berat					
10.	Saya memiliki keteguhan untuk bertahan pada pekerjaan lama karena atasannya baik					
11.	Saya memiliki rencana untuk pindah kerja karena rekan kerja yang tidak kooperatif					
12.	Saya lebih memilih pindah pekerjaan untuk menghindari pekerjaan yang berat dan sulit					
13.	Saya memiliki pekerjaan yang gajinya membuat saya tetap bertahan					

	mengerjakannya					
14.	Saya tidak menyukai pekerjaan saya sekarang karena bukan termasuk kewajiban profesi					
15.	Saya beranggapan harus memberikan timbal balik karena perusahaan sudah berbuat baik					
16.	Saya akan selalu menjaga hubungan baik pada perusahaan demi masa depan hidup saya					
17.	Saya memberikan sisa usia saya untuk mengabdikan mengembangkan perusahaan					
18.	Saya merasa tidak senang bekerja karena adanya masalah dengan atasan					
19.	Saya lebih memilih menghindari masalah dengan rekan kerja seprofesi					
20.	Saya akan membuat rekayasa cerita untuk melindungi nama baik saya di kantor					
21.	Saya beranggapan bahwa saya harus mengambil keuntungan sebanyak-banyaknya					
22.	Saya memilih mempertahankan pekerjaan karena gajinya mencukupi kebutuhan					
23.	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saat ini yang mau menolong pekerjaan saya					
24.	Atasan saya tidak memarahi saya karena kesalahan namun memberikan pengajaran					
25.	Saya memilih bertahan dalam pekerjaan karena takut tidak mendapatkan yang baru					
26.	Saya merasa tidak berkewajiban melakukan pekerjaan yang bukan seprofesi saya					
27.	Pekerjaan yang sesuai dengan latar pendidikan saya tentu selalu saya pertahankan walaupun gajinya tidak mencukupi kebutuhan					
28.	Saya ikhlas dibayar berapapun karena saya menyukai pekerjaan saat ini					
29.	Saya harus bertahan karena perusahaan sudah membantu kesulitan hidup saya					

30.	Saya harus merencanakan perpindahan karena perusahaan mengalami kemerosotan					
31.	Saya memiliki tujuan untuk merebut kekuasaan internal perusahaan					
32.	Saya berkeinginan pindah kerja karena gaji saya selalu terlambat dibayarkan					
33.	Saya selalu menilai perusahaan saya tidak dapat dibanggakan karena usaha kecil					
34.	Saya sering merasa tidak memiliki tujuan jelas pada pekerjaan saat ini					
35.	Saya tidak mau diperintah mengundurkan diri karena saya wajib punya pekerjaan ini					

### Bagian III. Instrumen Burnout Pekerjaan

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya selalu merasa kelelahan jika bekerja seharian penuh					
2.	Saya memiliki tubuh yang lemah dalam bekerja di luar ruangan					
3.	Saya tidak mampu bekerja di ruangan ber-AC yang akan membuat tubuh kedinginan					
4.	Saya akan melawan kelelahan saya karena ingin menyelesaikan pekerjaan					
5.	Saya akan beristirahat jika merasa lelah bekerja dan tidak memperdulikan pekerjaan					
6.	Jika terasa lemas saat bekerja saya akan paksakan sampai pekerjaan selesai					
7.	Saya merasa mudah lelah karena pekerjaan saya yang berat					
8.	Saya mengalami penurunan semangat kerja karena merasa tidak sebugar pertama masuk					
9.	Saya akan mengalami kesulitan gerak karena terlalu memaksakan penyelesaian pekerjaan					
10.	Saya sering tidak mampu menyelesaikan pekerjaan karena tubuh saya lambat					

11.	Saya akan tetap sabar mengerjakan pekerjaan dengan santai walaupun lelah					
12.	Saya sering marah tak jelas pada orang sekitar karena beban kerja yang tidak selesai					
13.	Saya selalu berusaha menahan amarah disaat saya mengalami stres kerja					
14.	Saya selalu merasa pekerja saya lebih berat dari rekan kerja saya					
15.	Saya merasa tenang walaupun pekerjaan saya menumpuk banyak					
16.	Saya selalu merasa pekerjaan saya tidak ada selesainya karena terlalu banyak					
17.	Saya sering marah tidak menentu dengan menghadapi beban kerja yang sangat banyak					
18.	Saya sering merasa tenang walaupun beban kerja terlalu berat					
19.	Saya akan mengacuhkan suasana sekitar disaat lelah dalam bekerja					
20.	Saya tidak akan memperdulikan siapapun untuk menenangkan diri dari beban kerja					
21.	Saya sering meminta bantuan namun tidak mau membantu disaat stres dengan orang lain					
22.	Saya tidak memperdulikan beban kerja orang lain karena saya memiliki beban kerja sendiri					
23.	Saya tidak akan membantu pekerjaan rekan kerja saya karena saya sering stres/frustasi					
24.	Saya merasa bahwa keahlian saya dalam bekerja lama kelamaan menurun drastis					
25.	Saya merasa menjadi orang yang buruk tidak mampu menyelesaikan pekerjaan					
26.	Saya sering tidak memperdulikan jika pekerjaan saya tidak selesai					
27.	Saya memiliki penurunan kinerja sehingga kepercayaan diri saya menurun					
28.	Saya merasa keahlian kerja saya sudah tidak sebaik waktu pertama bekerja					
29.	Saya sering menyalahkan diri saya karena tidak maksimal dalam bekerja					
30.	Saya selalu menghindari interaksi dengan orang lain dalam keadaan stres					



31.	Saya akan sangat menyesal jika tidak mampu menyelesaikan pekerjaan					
32.	Saya akan menjadikan pekerjaan saya sebagai kegiatan ibadah yang menghidupi keluarga					



### Lampiran 14. Tabulasi Data Angket Hasil Penelitian

#### 1. Kepuasan Kerja

R	Nomor item																																								Y		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40			
1	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	133	
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	151		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160		
4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	119		
5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	130		
6	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	126		
7	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	126		
8	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	153		
9	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	121		
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	152	
11	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	141	
12	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	133	
13	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	111	
14	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	129
15	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	143
16	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	121	
17	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	142	
18	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	132	
19	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	129	
20	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	130	
21	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	134	
22	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	114	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	131
24	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	145	
25	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	132	
26	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	117	



6	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	114	
7	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	129	
8	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110	
9	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	130	
10	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	128		
11	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	113	
12	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	110	
13	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	131	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
15	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	101	
16	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	113	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	108	
18	4	3	2	3	2	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	109	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	133	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	108	
21	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	131	
22	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	123	
23	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	112	
24	4	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	110	
25	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	130	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
27	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	102	
28	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	113	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	108	
30	3	2	3	2	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	108	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	132	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	109	
33	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	131	
34	3	3	3	4	2	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	111	
35	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	127
36	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	110	
37	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	125	
38	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	121

39	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	115		
40	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	114		
41	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	115	
42	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	106		
43	4	4	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	2	4	4	3	2	3	2	2	104
ΣX	147	146	141	136	142	142	149	143	143	148	149	149	143	145	149	151	144	145	147	150	148	150	144	151	146	150	149	144	145	139	146	140	137	137	138	

### 3. Burnout Pekerjaan

R	Y																																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32			
1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	96		
2	4	2	3	2	2	3	4	4	4	2	3	3	4	2	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	104	
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	115		
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	98	
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	120
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	124
7	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	98
8	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	107
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	115	
10	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	98	
11	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	120
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	124
13	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	98
14	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	117
15	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	104
16	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	110	
17	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	118	
18	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	102
19	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	113	
20	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	117



21	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	5	3	3	99	
22	4	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	106	
23	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	105	
24	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	113	
25	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	117	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	5	3	3	99	
27	4	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	106	
28	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	105	
29	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	114	
30	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	106	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	115
32	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	4	98
33	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	106	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	99	
35	4	2	3	2	2	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	103	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	125	
37	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	93	
38	4	2	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	112
39	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	121	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	100	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	125	
42	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	95	
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	124	
ΣX	156	140	146	141	146	145	147	156	147	148	152	148	147	144	148	144	155	145	142	153	144	147	145	150	145	152	141	147	141	149	155	138		

### Lampiran 15. Deskripsi Data Penelitian

		Statistics		
		Kepuasan Kerja	Komitmen Kerja	Burnout Pekerjaan
N	Valid	43	43	43
	Missing	0	0	0
Mean		132,4884	117,9767	108,9302
Median		132,0000	113,0000	106,0000
Mode		132,00	108,00 <sup>a</sup>	98,00
Std. Deviation		11,41297	11,35255	9,55534
Variance		130,256	128,880	91,305
Skewness		,265	,517	,178
Std. Error of Skewness		,361	,361	,361
Kurtosis		-,220	-1,074	-1,228
Std. Error of Kurtosis		,709	,709	,709
Minimum		111,00	101,00	93,00
Maximum		160,00	140,00	125,00
Sum		5697,00	5073,00	4684,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

## Lampiran 16. Uji Asumsi Klasik Normalitas

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kepuasan Kerja	43	132,4884	11,41297	111,00	160,00
Komitmen Kerja	43	117,9767	11,35255	101,00	140,00
Burnout Pekerjaan	43	108,9302	9,55534	93,00	125,00

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Komitmen Kerja	Burnout Pekerjaan
N		43	43	43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	132,4884	117,9767	108,9302
	Std. Deviation	11,41297	11,35255	9,55534
	Absolute	,145	,208	,132
Most Extreme Differences	Positive	,145	,208	,132
	Negative	-,078	-,114	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,951	1,364	,866
Asymp. Sig. (2-tailed)		,327	,068	,441

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Kerja	,145	43	,024	,974	43	,446

a. Lilliefors Significance Correction

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Komitmen Kerja	,208	43	,000	,897	43	,061

a. Lilliefors Significance Correction

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Burnout Pekerjaan	,132	43	,057	,938	43	,023

a. Lilliefors Significance Correction

### Lampiran 17. Uji Linearitas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df
Burnout Pekerjaan * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	2243,541	26
		Linearity	252,565	1
		Deviation from Linearity	1990,976	25
	Within Groups	1591,250	16	
Total			3834,791	42

**ANOVA Table**

			Mean Square	F
Burnout Pekerjaan * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	86,290	,868
		Linearity	252,565	2,540
		Deviation from Linearity	79,639	,801
	Within Groups	99,453		
Total				

**ANOVA Table**

			Sig.
Burnout Pekerjaan * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	,637
		Linearity	,131
		Deviation from Linearity	,699
	Within Groups		
Total			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Burnout Pekerjaan * Kepuasan Kerja	,257	,066	,765	,585

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df
Burnout Pekerjaan * Komitmen Kerja	Between Groups	(Combined)	2436,291	23
		Linearity	216,309	1
		Deviation from Linearity	2219,982	22
	Within Groups	1398,500	19	
Total			3834,791	42



ANOVA Table

			Mean Square	F
Burnout Pekerjaan * Komitmen Kerja	Between Groups	(Combined)	105,926	1,439
		Linearity	216,309	2,939
		Deviation from Linearity	100,908	1,371
	Within Groups	73,605		
Total				

ANOVA Table

			Sig.
Burnout Pekerjaan * Komitmen Kerja	Between Groups	(Combined)	,212
		Linearity	,103
		Deviation from Linearity	,246
	Within Groups		
Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Burnout Pekerjaan * Komitmen Kerja	-,238	,056	,797	,635

### Lampiran 18. Uji Hipotesis

**Correlations**

		Kepuasan Kerja	Burnout Pekerjaan
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	-,257
	Sig. (2-tailed)		,097
	N	43	43
Burnout Pekerjaan	Pearson Correlation	-,257	1
	Sig. (2-tailed)	,097	
	N	43	43

**Correlations**

		Komitmen Kerja	Burnout Pekerjaan
Komitmen Kerja	Pearson Correlation	1	-,238
	Sig. (2-tailed)		,125
	N	43	43
Burnout Pekerjaan	Pearson Correlation	-,238	1
	Sig. (2-tailed)	,125	
	N	43	43

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,257 <sup>a</sup>	,066	,043	9,34726

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252,565	1	252,565	2,891	,097 <sup>b</sup>
	Residual	3582,226	41	87,371		
	Total	3834,791	42			

a. Dependent Variable: Burnout Pekerjaan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	80,463	16,804		4,788	,000
	Kepuasan Kerja	,215	,126	,257	1,700	,097

a. Dependent Variable: Burnout Pekerjaan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,238 <sup>a</sup>	,056	,033	9,39445

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216,309	1	216,309	2,451	,125 <sup>b</sup>
	Residual	3618,482	41	88,256		
	Total	3834,791	42			

a. Dependent Variable: Burnout Pekerjaan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	132,514	15,132		8,757	,000
	Komitmen Kerja	-,200	,128	-,238	-1,566	,125

a. Dependent Variable: Burnout Pekerjaan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,317 <sup>a</sup>	,100	,055	9,28668

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385,090	2	192,545	2,233	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3449,700	40	86,243		
	Total	3834,791	42			

a. Dependent Variable: Burnout Pekerjaan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	104,000	25,283		4,113	,000
	Kepuasan Kerja	,180	,129	,215	1,399	,170
	Komitmen Kerja	-,160	,129	-,191	-1,240	,222

a. Dependent Variable: Burnout Pekerjaan

## Lampiran 19. Tabel Konsultasi

### Z and *t* Tables

#### Z Table: Negative Values

Body of table gives area under Z curve to the left of z.

Example:

$$P[Z < -2.63] = .0043$$

z	.00	.01	.02	.03	.04	.05	.06	.07	.08	.09
-3.80	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001
-3.70	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001
-3.60	.0002	.0002	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001
-3.50	.0002	.0002	.0002	.0002	.0002	.0002	.0002	.0002	.0002	.0002
-3.40	.0003	.0003	.0003	.0003	.0003	.0003	.0003	.0003	.0003	.0002
-3.30	.0005	.0005	.0005	.0004	.0004	.0004	.0004	.0004	.0004	.0003
-3.20	.0007	.0007	.0006	.0006	.0006	.0006	.0006	.0006	.0005	.0005
-3.10	.0010	.0009	.0009	.0009	.0008	.0008	.0008	.0008	.0007	.0007
-3.00	.0013	.0013	.0013	.0012	.0012	.0011	.0011	.0011	.0010	.0010
-2.90	.0019	.0018	.0018	.0017	.0016	.0016	.0015	.0015	.0014	.0014
-2.80	.0026	.0025	.0024	.0023	.0023	.0022	.0021	.0021	.0020	.0019
-2.70	.0035	.0034	.0033	.0032	.0031	.0030	.0029	.0028	.0027	.0026
-2.60	.0047	.0045	.0044	.0043	.0041	.0040	.0039	.0038	.0037	.0036
-2.50	.0062	.0060	.0059	.0057	.0055	.0054	.0052	.0051	.0049	.0048
-2.40	.0082	.0080	.0078	.0075	.0073	.0071	.0069	.0068	.0066	.0064
-2.30	.0107	.0104	.0102	.0099	.0096	.0094	.0091	.0089	.0087	.0084
-2.20	.0139	.0136	.0132	.0129	.0125	.0122	.0119	.0116	.0113	.0110
-2.10	.0179	.0174	.0170	.0166	.0162	.0158	.0154	.0150	.0146	.0143
-2.00	.0228	.0222	.0217	.0212	.0207	.0202	.0197	.0192	.0188	.0183
-1.90	.0287	.0281	.0274	.0268	.0262	.0256	.0250	.0244	.0239	.0233
-1.80	.0359	.0351	.0344	.0336	.0329	.0322	.0314	.0307	.0301	.0294
-1.70	.0446	.0436	.0427	.0418	.0409	.0401	.0392	.0384	.0375	.0367
-1.60	.0548	.0537	.0526	.0516	.0505	.0495	.0485	.0475	.0465	.0455
-1.50	.0668	.0655	.0643	.0630	.0618	.0606	.0594	.0582	.0571	.0559
-1.40	.0808	.0793	.0778	.0764	.0749	.0735	.0721	.0708	.0694	.0681
-1.30	.0968	.0951	.0934	.0918	.0901	.0885	.0869	.0853	.0838	.0823
-1.20	.1151	.1131	.1112	.1093	.1075	.1056	.1038	.1020	.1003	.0985
-1.10	.1357	.1335	.1314	.1292	.1271	.1251	.1230	.1210	.1190	.1170
-1.00	.1587	.1562	.1539	.1515	.1492	.1469	.1446	.1423	.1401	.1379
-0.90	.1841	.1814	.1788	.1762	.1736	.1711	.1685	.1660	.1635	.1611
-0.80	.2119	.2090	.2061	.2033	.2005	.1977	.1949	.1922	.1894	.1867
-0.70	.2420	.2389	.2358	.2327	.2296	.2266	.2236	.2206	.2177	.2148



-0.60	.2743	.2709	.2676	.2643	.2611	.2578	.2546	.2514	.2483	.2451
-0.50	.3085	.3050	.3015	.2981	.2946	.2912	.2877	.2843	.2810	.2776
-0.40	.3446	.3409	.3372	.3336	.3300	.3264	.3228	.3192	.3156	.3121
-0.30	.3821	.3783	.3745	.3707	.3669	.3632	.3594	.3557	.3520	.3483
-0.20	.4207	.4168	.4129	.4090	.4052	.4013	.3974	.3936	.3897	.3859
-0.10	.4602	.4562	.4522	.4483	.4443	.4404	.4364	.4325	.4286	.4247
0.00	.5000	.4960	.4920	.4880	.4840	.4801	.4761	.4721	.4681	.4641

**Z Table: Positive Values**

Body of table gives area under Z curve to the left of z.

Example:

$$P[Z < 1.16] = .8770$$

z	.00	.01	.02	.03	.04	.05	.06	.07	.08	.09
0.00	.5000	.5040	.5080	.5120	.5160	.5199	.5239	.5279	.5319	.5359
0.10	.5398	.5438	.5478	.5517	.5557	.5596	.5636	.5675	.5714	.5753
0.20	.5793	.5832	.5871	.5910	.5948	.5987	.6026	.6064	.6103	.6141
0.30	.6179	.6217	.6255	.6293	.6331	.6368	.6406	.6443	.6480	.6517
0.40	.6554	.6591	.6628	.6664	.6700	.6736	.6772	.6808	.6844	.6879
0.50	.6915	.6950	.6985	.7019	.7054	.7088	.7123	.7157	.7190	.7224
0.60	.7257	.7291	.7324	.7357	.7389	.7422	.7454	.7486	.7517	.7549
0.70	.7580	.7611	.7642	.7673	.7704	.7734	.7764	.7794	.7823	.7852
0.80	.7881	.7910	.7939	.7967	.7995	.8023	.8051	.8078	.8106	.8133
0.90	.8159	.8186	.8212	.8238	.8264	.8289	.8315	.8340	.8365	.8389
1.00	.8413	.8438	.8461	.8485	.8508	.8531	.8554	.8577	.8599	.8621
1.10	.8643	.8665	.8686	.8708	.8729	.8749	.8770	.8790	.8810	.8830
1.20	.8849	.8869	.8888	.8907	.8925	.8944	.8962	.8980	.8997	.9015
1.30	.9032	.9049	.9066	.9082	.9099	.9115	.9131	.9147	.9162	.9177
1.40	.9192	.9207	.9222	.9236	.9251	.9265	.9279	.9292	.9306	.9319
1.50	.9332	.9345	.9357	.9370	.9382	.9394	.9406	.9418	.9429	.9441
1.60	.9452	.9463	.9474	.9484	.9495	.9505	.9515	.9525	.9535	.9545
1.70	.9554	.9564	.9573	.9582	.9591	.9599	.9608	.9616	.9625	.9633
1.80	.9641	.9649	.9656	.9664	.9671	.9678	.9686	.9693	.9699	.9706
1.90	.9713	.9719	.9726	.9732	.9738	.9744	.9750	.9756	.9761	.9767
2.00	.9772	.9778	.9783	.9788	.9793	.9798	.9803	.9808	.9812	.9817
2.10	.9821	.9826	.9830	.9834	.9838	.9842	.9846	.9850	.9854	.9857
2.20	.9861	.9864	.9868	.9871	.9875	.9878	.9881	.9884	.9887	.9890
2.30	.9893	.9896	.9898	.9901	.9904	.9906	.9909	.9911	.9913	.9916
2.40	.9918	.9920	.9922	.9925	.9927	.9929	.9931	.9932	.9934	.9936
2.50	.9938	.9940	.9941	.9943	.9945	.9946	.9948	.9949	.9951	.9952
2.60	.9953	.9955	.9956	.9957	.9959	.9960	.9961	.9962	.9963	.9964
2.70	.9965	.9966	.9967	.9968	.9969	.9970	.9971	.9972	.9973	.9974

<b>2.80</b>	.9974	.9975	.9976	.9977	.9977	.9978	.9979	.9979	.9980	.9981
<b>2.90</b>	.9981	.9982	.9982	.9983	.9984	.9984	.9985	.9985	.9986	.9986
<b>3.00</b>	.9987	.9987	.9987	.9988	.9988	.9989	.9989	.9989	.9990	.9990
<b>3.10</b>	.9990	.9991	.9991	.9991	.9992	.9992	.9992	.9992	.9993	.9993
<b>3.20</b>	.9993	.9993	.9994	.9994	.9994	.9994	.9994	.9995	.9995	.9995
<b>3.30</b>	.9995	.9995	.9995	.9996	.9996	.9996	.9996	.9996	.9996	.9997
<b>3.40</b>	.9997	.9997	.9997	.9997	.9997	.9997	.9997	.9997	.9997	.9998
<b>3.50</b>	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998
<b>3.60</b>	.9998	.9998	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999
<b>3.70</b>	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999
<b>3.80</b>	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999



**T Table**

df - degrees of freedom for t curve

P - area under the t curve with df degrees of freedom to the right of t(df)

Example:

$$P[t(2) > 2.92] = 0.05$$

$$P[-2.92 < t(2) < 2.92] = 0.9$$

df	Upper tail probability p											
	0.25	0.2	0.15	0.1	0.05	0.025	0.02	0.01	0.005	0.0025	0.001	0.0005
1	1.000	1.376	1.963	3.078	6.31	12.70	15.90	31.82	63.65	127.3	318.3	636.619
2	0.817	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	4.849	6.965	9.925	14.08	22.33	31.599
3	0.765	0.979	1.250	1.638	2.353	3.182	3.482	4.541	5.841	7.453	10.22	12.924
4	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	2.999	3.747	4.604	5.598	7.173	8.610
5	0.727	0.920	1.156	1.476	2.015	2.571	2.757	3.365	4.032	4.773	5.893	6.869
6	0.718	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	2.612	3.143	3.707	4.317	5.208	5.959
7	0.711	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.517	2.998	3.499	4.029	4.785	5.408
8	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.449	2.896	3.355	3.833	4.501	5.041
9	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.398	2.821	3.250	3.690	4.297	4.781
10	0.700	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.359	2.764	3.169	3.581	4.144	4.587
11	0.697	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.328	2.718	3.106	3.497	4.025	4.437
12	0.696	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.303	2.681	3.055	3.428	3.930	4.318
13	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.282	2.650	3.012	3.372	3.852	4.221
14	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.264	2.624	2.977	3.326	3.787	4.140
15	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.249	2.602	2.947	3.286	3.733	4.073
16	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.235	2.583	2.921	3.252	3.686	4.015
17	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.224	2.567	2.898	3.222	3.646	3.965
18	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.214	2.552	2.878	3.197	3.610	3.922
19	0.688	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.205	2.539	2.861	3.174	3.579	3.883
20	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.197	2.528	2.845	3.153	3.552	3.850
21	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.189	2.518	2.831	3.135	3.527	3.819
22	0.686	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.183	2.508	2.819	3.119	3.505	3.792
23	0.685	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.177	2.500	2.807	3.104	3.485	3.768
24	0.685	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.172	2.492	2.797	3.091	3.467	3.745
25	0.684	0.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.167	2.485	2.787	3.078	3.450	3.725
26	0.684	0.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.162	2.479	2.779	3.067	3.435	3.707
27	0.684	0.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.158	2.473	2.771	3.057	3.421	3.690
28	0.683	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.154	2.467	2.763	3.047	3.408	3.674
29	0.683	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.150	2.462	2.756	3.038	3.396	3.659
30	0.683	0.854	1.055	1.310	<b>1.697</b>	2.042	2.147	2.457	2.750	3.030	3.385	3.646
40	0.681	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.123	2.423	2.704	2.971	3.307	3.551
50	0.679	0.849	1.047	1.299	1.676	2.009	2.109	2.403	2.678	2.937	3.261	3.496
60	0.679	0.848	1.045	1.296	1.671	2.000	2.099	2.390	2.660	2.915	3.232	3.460
80	0.678	0.846	1.043	1.292	1.664	1.990	2.088	2.374	2.639	2.887	3.195	3.416
100	0.677	0.845	1.042	1.290	1.660	1.984	2.081	2.364	2.626	2.871	3.174	3.390
1000	0.675	0.842	1.037	1.282	1.646	1.962	2.056	2.330	2.581	2.813	3.098	3.300
z*	0.674	0.841	1.036	1.282	1.645	1.960	2.054	2.326	2.576	2.807	3.090	3.291
	50%	60%	70%	80%	90%	95%	96%	98%	99%	99.5%	99.8%	99.9%

Confidence level C

Tabel r Product Moment  
Pada Sig.0,05 (Two Tail)

N	r	N	r	N	r	N	R	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.320	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126