

***JOB DEMANDS DAN BURNOUT PADA GURU SEKOLAH LUAR  
BIASA (SLB) NEGERI***



**Oleh:**

**Adelia Citra Apriliani  
1125134540**

**PSIKOLOGI**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana  
Psikologi**

**FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

**2017**

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN PANITIA  
SIDANG SKRIPSI**

Judul Skripsi : *Job Demands dan Burnout* pada Guru Sekolah  
Luar Biasa (SLB) Negeri  
 Nama Mahasiswa : Adelia Citra Apriliani  
 Nomor Registrasi : 1125134540  
 Jurusan/Program Studi : Psikologi  
 Tanggal Ujian : 20 Juli 2017

Pembimbing I



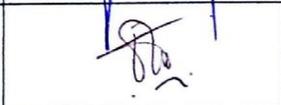
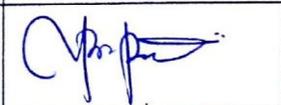
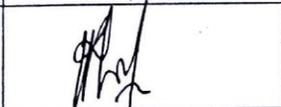
Dwi Kencana Wulan, M.Psi  
NIP. 198212122014042001

Pembimbing II



Fellianti Muzdalifah, M.Psi  
NIP. 197802242005012001

**Panitia Ujian/Sidang Skripsi/Karya Inovatif**

Nama	Tandatangan	Tanggal
Dr. Gantina Komalasari, M.P. (Penanggungjawab)*		31/7 - 2017
Dr. Gumgum Gumelar, M.Si (Wakil Penanggungjawab)**		26/7 - 2017
Mira Ariyani, Ph.D (Ketua Penguji)***		26/7 - 2017
Ratna Dyah Suryaratri, Ph.D (Anggota)****		26/7 - 2017
Iriani Indri Hapsari, M.Psi (Anggota)****		26/7 - 2017

**Catatan:**

- \* Dekan Fakultas Pendidikan Psikologi
- \*\* Pembantu Dekan I
- \*\*\* Ketua Penguji
- \*\*\*\* Dosen Penguji Selain Pembimbing dan Ketua Program Studi

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Adelia Citra Apriliani

Nomor Registrasi : 1125134540

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang dibuat dengan judul “*Job Demands dan Burnout* pada Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri” adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan Mei sampai dengan Juni 2017.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi/karya inovasi yang pernah dibuat orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang ditimbulkan jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta 14 Juli 2017

Yang Membuat Pernyataan



Adelia Citra Apriliani

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*“Dengan Menyebut Nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang”*

*“Di sana, pertolongan itu hanya dari Allah Yang Mahabener. Dialah (pemberi) pahala terbaik dan (pemberi) balasan terbaik” (QS Al-Kahf: 44)*

Sebuah persembahan untuk (Alm) Papa dan Mama tercinta serta orang-orang yang selalu membuatku bahagia.

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Program Studi Psikologi, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adelia Citra Apriliani  
NIM : 1125134540  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Pendidikan Psikologi  
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

*JOB DEMANDS DAN BURNOUT PADA GURU SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) NEGERI*

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta bebas menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasi tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 14 Juli 2017

Yang menyatakan



Adelia Citra Apriliani

**ADELIA CITRA APRILIANI**

**JOB DEMANDS DAN BURNOUT PADA GURU SEKOLAH LUAR  
BIASA (SLB) NEGERI**

**SKRIPSI**

**JAKARTA: PROGRAM STUDI PSIKOLOGI, FAKULTAS  
PENDIDIKAN PSIKOLOGI, UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

**2017**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job demands* terhadap *burnout* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri. Subyek penelitian ini berjumlah 126 yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen yang telah diadaptasi berdasarkan pada *Maslach Burnout Inventory* (MBI) dan *Job Demands-Resources Questionnaire*.

Uji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linier satu prediktor. Hasil analisis menunjukkan  $F$  hitung  $27,704 > F$  tabel  $3,94$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000$  ( $p < 0,05$ ). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan *job demands* terhadap *burnout* pada guru SLB Negeri. Pengaruh *job demands* terhadap *burnout* sebesar  $18,3\%$ .

Kata Kunci: *job demands, burnout*

**ADELIA CITRA APRILIANI**

**JOB DEMANDS AND BURNOUT IN PUBLIC SPECIAL SCHOOL  
TEACHERS**

**SKRIPSI**

**JAKARTA: PROGRAM STUDI PSIKOLOGI, FAKULTAS  
PENDIDIKAN PSIKOLOGI, UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

**2017**

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of job demands on burnout in public special school teachers. There are 126 subjects who were chosen by using the purposive sampling technique.

This study uses quantitative method. The data collection technique in this study uses instruments which has been adapted based on from Maslach Burnout Inventory (MBI) and Job Demands-Resources Questionnaire.

The hypothesis was tested using the linier regression analysis one predictor. The result shows the score of F count 27,704 > F table 3,94 with significant value 0,000 ( $p > 0,05$ ). It means, there is significant effect of job demands on burnout in public special school teachers. The effect of job demands on burnout is 18,3 %.

*Keywords: job demands, burnout*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini. Penulis ingin memberikan ucapan terima kasih kepada semua pihak atas segala bantuan dan dukungan yang diberikan kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi, antara lain:

1. Ibu Dr. Gantina Komalasari, M.Psi selaku Dekan Fakultas Pendidikan Psikologi.
2. Bapak Dr. Gumgum Gumelar, M.Si selaku Pembantu Dekan I Fakultas Pendidikan Psikologi.
3. Ibu Ratna Dyah Suryaratri, Ph.D selaku Pembantu Dekan II Fakultas Pendidikan Psikologi.
4. Ibu Mira Ariyani, Ph.D selaku ketua Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi.
5. Ibu Dwi Kencana Wulan, M.Psi selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan waktunya untuk membimbing, menyemangati, dan memberikan masukan yang penulis butuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Fellianti Muzdalifah, M.Psi selaku dosen pembimbing II atas waktu dan kesediannya dalam memberikan masukan yang penulis perlukan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Herdian Maulana, M.Si atas waktu, bantuan, dan kesediannya untuk menjadi *expert judgement* dari instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.
8. Ibu Dr. Lussy Dwiutami Wahyuni, M.Pd selaku dosen yang telah meluangkan waktu untuk memberikan penjelasan mengenai Model Rasch, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepala Sekolah SLBN 01, SLBN 02, SLBN 03, SLBN 04, SLBN 05, dan SLBN 06 yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian, serta

seluruh guru yang telah memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian skripsi ini.

10. Mama, Sigit, dan Adit yang selalu memberikan doa, semangat, masukan, dan motivasi yang tiada hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Maharany Putri, sahabat terbaik sekaligus rekan penelitian payungan yang dapat diandalkan, teman kerjasama terbaik, yang selalu memberikan dukungan, motivasi, dan bantuannya yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Secara khusus kepada Kemas Fatwa Rachman yang selalu meluangkan waktu untuk memberikan doa, motivasi, dan semangat yang tiada hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Sahabat-sahabat terbaik dalam hidup, Afra Dilla Sandy dan Prita Vidia yang selalu memberikan doa, semangat serta motivasi yang tiada hentinya.
14. Devi Oktaviani, teman seperjuangan yang telah menyediakan waktu dan memberikan bantuan kepada penulis dalam proses perhitungan data.
15. Teman-teman satu bimbingan sekaligus teman-teman seperjuangan yaitu Mala, Tika, Hanifah, Astrid, Nia, Eko, Damar, dan Ucup yang bersedia untuk saling mendoakan serta menyemangati dalam menyelesaikan skripsi.
16. Teman-teman kelas D angkatan 2013, atas kerjasama dan rasa kebersamaan yang diberikan selama menempuh perkuliahan.

Semoga Allah SWT membalas seluruh kebaikan yang telah mereka berikan. Besar harapan penulis, penelitian ini dapat bermanfaat untuk keilmuan Psikologi dan pembaca. Segala kritik dan saran yang membangun akan diterima dengan penuh terima kasih.

Jakarta Juli 2017  
Penulis,

Adelia Citra Apriliani

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN PANITIA SIDANG SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Pembatasan Masalah .....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	6
1.6 Manfaat Penelitian .....	7
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	7
1.6.2 Manfaat Praktis .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1 <i>Burnout</i> .....	8
2.1.1 Pengertian <i>Burnout</i> .....	8
2.1.2 Dimensi <i>Burnout</i> .....	9
2.1.3 Simtom-Simtom <i>Burnout</i> .....	10
2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Burnout</i> .....	12
2.1.5 Dampak <i>Burnout</i> .....	13
2.2 <i>Job Demands</i> .....	14
2.2.1 Pengertian <i>Job Demands</i> .....	14
2.2.2 Dimensi <i>Job Demands</i> .....	15
2.2.3 Faktor-Faktor <i>Job Demands</i> .....	16
2.3 Guru .....	17
2.3.1 Pengertian Guru .....	17
2.3.2 Tugas, Peranan, dan Tanggung Jawab Guru .....	18
2.3.3 Guru yang Baik .....	19
2.4 Sekolah Luar Biasa (SLB) .....	21
2.4.1 Pengertian SLB dan Karakteristik Siswa SLB.....	21

2.4.2 Jenis-Jenis SLB .....	22
2.4.3 Standar Kualifikasi Guru SLB .....	23
2.5 Tinjauan Pustaka antara <i>Job Demands</i> dengan <i>Burnout</i> .....	23
2.6 Kerangka Konseptual .....	24
2.7 Hipotesis.....	25
2.8 Hasil Penelitian yang Relevan .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1 Tipe Penelitian .....	28
3.2 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	28
3.2.1 Definisi Variabel Penelitian .....	28
3.2.2 Definisi Konseptual Variabel.....	29
3.2.3 Definisi Operasional Variabel.....	29
3.3 Populasi dan Sampel .....	30
3.3.1 Populasi .....	30
3.3.2 Sampel.....	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.4.1 Instrumen <i>Job Demands</i> .....	32
3.4.2 Instrumen <i>Burnout</i> .....	33
3.4.3 Format Pengskalaan Variabel <i>Job Demands</i> dan <i>Burnout</i> .....	35
3.4.4 Uji Coba Instrumen .....	36
3.5 Analisis Data .....	39
3.5.1 Uji Normalitas .....	39
3.5.2 Uji Linieritas .....	40
3.5.3 Uji Korelasi .....	40
3.5.4 Uji Analisis Regresi .....	40
3.6 Hipotesis Statistik .....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
4.1 Gambaran Subyek Penelitian .....	42
4.1.1 Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
4.1.2 Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan SLB Negeri.....	43
4.1.3 Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Usia.....	44
4.2 Prosedur Penelitian.....	46
4.2.1 Persiapan Penelitian .....	46
4.2.2 Pelaksanaan Penelitian .....	47
4.3 Hasil Analisis Data Penelitian.....	48
4.3.1 Variabel <i>Job Demands</i> .....	48
4.3.2 Variabel <i>Burnout</i> .....	51
4.3.3 Uji Normalitas.....	55
4.3.4 Uji Linieritas .....	55
4.3.5 Uji Korelasi .....	57

4.3.6 Uji Hipotesis .....	57
4.4 Pembahasan.....	60
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	61
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN .....</b>	<b>63</b>
5.1 Kesimpulan .....	63
5.2 Implikasi.....	63
5.3 Saran.....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>69</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> Skala <i>Job Demands</i> .....	33
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Burnout</i> .....	34
Tabel 3.3 Format Skala <i>Likert</i> .....	35
Tabel 3.4 Kaidah Reliabilitas Model Rasch.....	37
Tabel 3.5 <i>Blueprint</i> Hasil Uji Coba Skala <i>Job Demands</i> .....	38
Tabel 3.6 <i>Blueprint</i> Hasil Uji Coba Skala <i>Burnout</i> .....	39
Tabel 4.1 Data Distribusi Subyek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.2 Data Distribusi Subyek Penelitian Berdasarkan SLB Negeri .....	43
Tabel 4.3 Data Distribusi Subyek Penelitian Berdasarkan Usia .....	45
Tabel 4.4 Data Distribusi Deskripsi <i>Job Demands</i> .....	49
Tabel 4.5 Kategorisasi Skor <i>Job Demands</i> .....	50
Tabel 4.6 Data Distribusi Deskripsi <i>Burnout</i> .....	52
Tabel 4.7 Kategorisasi Skor <i>Burnout</i> .....	53
Tabel 4.8 <i>Crosstabs</i> Kategorisasi Skor <i>Job Demands</i> dan <i>Burnout</i> .....	54
Tabel 4.9 Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.10 Uji Linieritas .....	56
Tabel 4.11 Uji Korelasi .....	57
Tabel 4.12 Persamaan Regresi Coefficients.....	58
Tabel 4.13 Uji Signifikansi Keseluruhan ANOVA.....	58
Tabel 4.14 <i>Model Summary</i> .....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	25
Gambar 4.1 Data Distribusi Subyek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Gambar 4.2 Data Distribusi Subyek Penelitian Berdasarkan SLB Negeri .....	44
Gambar 4.3 Data Distribusi Subyek Penelitian Berdasarkan Usia .....	45
Gambar 4.4 Data Deskriptif <i>Job Demands</i> .....	49
Gambar 4.5 Kategorisasi Skor <i>Job Demands</i> .....	51
Gambar 4.6 Data Deskriptif <i>Burnout</i> .....	52
Gambar 4.7 Kategorisasi Skor <i>Burnout</i> .....	54
Gambar 4.8 Scatter Plot Linieritas <i>Job Demands</i> dan <i>Burnout</i> .....	56

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Uji Coba .....	69
Lampiran 2 Instrumen Uji Final.....	73
Lampiran 3 Data Kasar Hasil Uji Coba Instrumen <i>Job Demands</i> .....	77
Lampiran 4 Data Kasar Hasil Uji Coba Instrumen <i>Burnout</i> .....	80
Lampiran 5 Data Kasar Hasil Uji Final Instrumen <i>Job Demands</i> .....	83
Lampiran 6 Data Kasar Hasil Uji Final Instrumen <i>Burnout</i> .....	90
Lampiran 7 Uji Reliabilitas .....	97
Lampiran 8 Uji Validitas.....	98
Lampiran 9 Data Demografi .....	100
Lampiran 10 Data Deskriptif Variabel.....	101
Lampiran 11 Uji Normalitas .....	103
Lampiran 12 Uji Linieritas.....	106
Lampiran 13 Uji Hipotesis .....	107
Lampiran 14 Surat Permohonan <i>Expert Judgement</i> .....	109
Lampiran 15 Surat Hasil <i>Expert Judgement</i> .....	110
Lampiran 16 Surat Permohonan Izin Penelitian .....	112
Lampiran 17 Surat Keterangan Penelitian .....	118
Lampiran 18 Saran-Saran yang Disampaikan oleh Penguji.....	124

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan salah satu hal penting dalam menghadapi globalisasi karena melalui pendidikan, muncul anak-anak bangsa yang cerdas dan dapat membangun negara. Pentingnya pendidikan di Indonesia, telah diatur dalam UU 1945 pasal 31 ayat 1 yang menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pengajaran. Sesuai dengan undang-undang yang berlaku, semua warga negara Indonesia memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pendidikan, baik itu anak-anak reguler maupun anak-anak yang memiliki kebutuhan khusus.

Pada kenyataannya, pengetahuan masyarakat mengenai pentingnya pendidikan anak berkebutuhan khusus masih kurang sehingga banyak dari anak-anak berkebutuhan khusus yang belum mendapatkan pendidikan. Menurut Biro Pusat Statistik, pada saat ini terdapat 0,7 persen dari total jumlah penduduk Indonesia atau sekitar 1.500.000 anak berkebutuhan khusus dan diantaranya terdapat 317.016 anak berkebutuhan khusus usia sekolah, tetapi hanya sekitar 60.000 anak yang sudah memperoleh layanan pendidikan (Wardhani, 2012). Oleh karena itu, anak-anak berkebutuhan khusus perlu mendapatkan pendidikan yang layak untuk mengembangkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka, sehingga mereka mampu bersaing dengan anak-anak pada umumnya dan juga mampu ikut serta dalam mengembangkan negara.

Pengembangan potensi yang dimiliki anak berkebutuhan khusus dalam dunia pendidikan, tentunya berkaitan dengan pendidikan formal yang harus ditempuh melalui Sekolah Luar Biasa (SLB). Terdapat beberapa jenis SLB di Indonesia yang

diperuntukan untuk anak yang memiliki kebutuhan khusus tertentu, sehingga cara pengajaran di SLB berbeda sesuai dengan jenis SLB dan kebutuhan anak. Wardhani (2012) menyatakan bahwa di Indonesia kita kenal ada SLB bagian A khusus untuk anak Tunanetra, SLB bagian B khusus anak Tunarungu, SLB C khusus anak Tunagrahita dan sebagainya.

Layaknya pendidikan reguler, SLB juga memiliki tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. Salah satu hal penting untuk mencapai sebuah tujuan pembelajaran tentunya tidak terlepas dari peranan guru. Pengertian guru menurut Undang-Undang tentang guru dan dosen, Bab I pasal 1 tahun 2005 adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Purba, Yulianto, & Widyanti, 2007). Dalam hal ini, salah satu peranan guru SLB adalah memberikan pendidikan agar potensi anak berkebutuhan khusus dapat berkembang secara optimal.

Dalam menjalani peranan tersebut, tentunya guru SLB harus memiliki latar belakang yang khusus karena harus menghadapi siswa yang memiliki karakteristik berbeda dengan siswa di sekolah reguler. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru menyatakan bahwa SDLB/SMPLB/SMALB harus mempunyai kualifikasi akademik minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana strata satu (S1) program pendidikan khusus sesuai dengan pelajaran yang diampu serta diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Latar belakang pendidikan tersebut harus dimiliki oleh guru SLB karena berkaitan dengan tugas yang akan dilakukannya.

Tugas seorang guru bukan hanya sekedar memberikan pembelajaran saja melainkan juga membimbing, mengarahkan, dan memahami peserta didiknya. Secara umum guru memiliki tugas yang kurang lebih sama tetapi, guru SLB memiliki tanggung jawab dan tugas yang lebih berat karena harus menghadapi anak-anak berkebutuhan khusus.

Menghadapi anak-anak berkebutuhan khusus tentunya perlu memiliki kesabaran selama proses mengajar berlangsung. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, kepada beberapa guru SLB Negeri di Jakarta menyatakan bahwa hal yang paling diperlukan oleh seorang guru SLB adalah kesabaran karena sifat, sikap, kebutuhan, dan kemampuan siswa yang berbeda-beda. Kenyataannya, tidak semua guru memiliki tingkat kesabaran yang sama dalam semua situasi. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil wawancara yang telah dilakukan pada beberapa guru SLB Negeri di Jakarta, menunjukkan bahwa guru SLB Negeri sulit mengendalikan emosinya yang terlihat pada perilaku membentak dan memarahi siswa karena guru merasa kesal jika siswa sulit diatur.

Wawancara yang telah dilakukan pada guru SLB Negeri menunjukkan bahwa guru SLB Negeri mengalami kejenuhan dalam pekerjaannya tetapi tetap bertahan karena sulitnya mencari pekerjaan lain dan juga menunjukkan bahwa guru SLB Negeri mengalami kelelahan yang berbeda dari biasanya baik itu terkait pekerjaan lain yang tidak berhubungan dengan siswa maupun yang berhubungan dengan siswa. Bukan hanya kelelahan secara psikis, tetapi kelelahan fisik juga dialami oleh guru SLB Negeri. Berdasarkan hasil wawancara juga diketahui bahwa guru SLB Negeri memiliki kecenderungan untuk bersikap sinis terhadap orang lain termasuk teman sejawatnya dan terkadang merasa tidak ingin datang ke sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, guru SLB Negeri diindikasikan mengalami kelelahan berkelanjutan (*burnout*). Pemahaman awal mengenai *burnout* dikemukakan oleh Freudenberger, menurutnya *burnout* adalah suatu kondisi kelelahan yang terjadi karena seseorang bekerja terlalu intens tanpa memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pribadinya (Freudenberger dalam Farber,1991 dalam Purba, dkk, 2007). Definisi lain dikemukakan oleh Maslach dan Jackson yang menjelaskan *burnout* sebagai sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan *reduced personal accomplishment* yang terjadi diantara individu-individu yang melakukan pekerjaan yang memberikan pelayanan kepada orang lain dan sejenisnya. (Maslach & Jackson dalam Cooper et al,1996 dalam Purba, dkk, 2007). Selain itu, *burnout* juga

merupakan kondisi emosional dimana seseorang merasa lelah dan jenuh secara mental maupun fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat (Maslach, 1993 dalam Wardhani, 2012). Guru SLB memiliki tugas yang berbeda dengan guru reguler, baik dari segi memberikan pembelajaran maupun menghadapi murid yang memiliki karakteristik khusus, sehingga tuntutan yang dihadapi guru SLB lebih besar dan lebih mungkin mengalami *burnout*.

Seperti yang sudah dikatakan sebelumnya, salah satu penyebab terjadinya *burnout* karena adanya tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang lebih besar. Love, Irani, dan Standing (2007) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan didefinisikan sebagai stresor psikologis seperti bekerja secara intensif dalam waktu yang lama, kelebihan beban kerja dan memiliki waktu yang terbatas dalam menyelesaikan pekerjaan, serta memiliki konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Tentunya, tuntutan pekerjaan yang dialami oleh guru SLB berbeda dengan guru reguler karena mereka menghadapi peserta didik yang berbeda pula.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh beberapa guru SLB Negeri di Jakarta, menunjukkan perbedaan yang mendasar antara guru SLB dengan guru reguler, dimana guru SLB diharuskan untuk fokus pada setiap siswa secara individual. Hal tersebut dapat terlihat dari tuntutan pekerjaan yang dimiliki guru SLB terkait dengan pembuatan soal dimana soal-soal tersebut harus sesuai dengan kemampuan siswa yang berbeda-beda. Jadi, setiap guru SLB diharuskan untuk mengetahui kemampuan setiap siswa sehingga dalam pembuatan soal tidak bisa disamaratakan. Pembuatan soal tersebut, menurut salah satu guru SLB Negeri merupakan sebuah beban pekerjaan yang besar (sekitar 70%) yang harus mereka tanggung. Selain itu, guru SLB Negeri menyatakan dalam wawancara bahwa mereka juga diharuskan untuk membangun kemandirian tiap-tiap siswa.

Wawancara yang telah dilakukan juga menunjukkan bahwa guru SLB dituntut untuk mampu memberikan pengertian kepada orang tua agar orang tua juga ikut serta berperan dalam proses pendidikan. Salah satu guru SLB Negeri menyatakan dalam wawancara bahwa guru SLB Negeri memiliki tuntutan pekerjaan yang lebih besar

dalam memberikan pengertian mengenai kondisi anak dan mengajak orang tua terlibat dalam proses pembelajaran jika dibandingkan dengan guru SLB swasta, karena orang tua siswa di SLB Negeri kurang memperhatikan proses pembelajaran anak jika dibandingkan dengan orang tua di SLB swasta. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, diketahui bahwa terdapat tuntutan pekerjaan yang berbeda antara guru SLB Negeri dengan guru SLB Swasta dalam hal memberikan pengertian mengenai kondisi anak dan juga melibatkan orang tua dalam proses pembelajaran.

Terdapat beberapa tuntutan pekerjaan lain guru SLB Negeri yang menyita waktu berdasarkan hasil wawancara, diantaranya adalah pembuatan RPP karena adanya batasan waktu pembuatan dan tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan kegiatan diluar sekolah seperti mempersiapkan *study tour* untuk siswa.

Berdasarkan wawancara, tuntutan pekerjaan tersebut mengakibatkan guru SLB Negeri mengalami kelelahan dan sulit mengendalikan emosinya. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa tuntutan pekerjaan merupakan salah satu pemicu terjadinya *burnout*. Hal ini juga didukung oleh penemuan dari beberapa studi sebelumnya yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dengan *burnout* (Khan, Yusoff, & Khan, 2014). Peneliti melihat terdapat kekurangan studi literatur yang meneliti tentang hubungan antara kedua variabel tersebut pada guru SLB sebagai subjek penelitian. Oleh sebab itu, peneliti ingin meneliti tentang tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan *burnout* serta melihat apakah adanya hubungan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) terhadap *burnout* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB).

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh tuntutan pekerjaan (*job demands*) terhadap *burnout* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri?
2. Seberapa besar pengaruh tuntutan pekerjaan (*job demands*) terhadap *burnout* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri?

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis membatasi permasalahan pada pengaruh tuntutan pekerjaan (*job demands*) terhadap *burnout* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri?

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah disebutkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah tuntutan pekerjaan (*job demands*) mempengaruhi *burnout* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri?
2. Seberapa besar tingkat tuntutan pekerjaan (*job demands*) mempengaruhi *burnout* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh tuntutan pekerjaan (*job demands*) terhadap *burnout* pada Guru SLB. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tuntutan pekerjaan (*job demands*) terhadap *burnout* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu psikologi khususnya psikologi pendidikan mengenai pengaruh tuntutan pekerjaan (*job demands*) terhadap *burnout* pada guru SLB Negeri.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada:

#### *1.6.2.1 Bagi Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri*

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan untuk guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri mengenai tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang dapat mengakibatkan *burnout*. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dijadikan pembelajaran bagi guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri untuk mencegah atau meminimalisir terjadinya *burnout*.

#### *1.6.2.2 Bagi Pihak Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri*

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi pihak Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri mengenai pengaruh tuntutan pekerjaan (*job demands*) terhadap *burnout* pada guru SLB Negeri. Oleh karena itu, pihak sekolah diharapkan mampu untuk ikut berperan dalam proses pencegahan atau meminimalisir terjadinya *burnout* di kalangan guru SLB Negeri.

#### *1.6.2.3 Bagi Penelitian Selanjutnya*

Hasil penelitian yang ditemukan diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan *burnout*.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 BURNOUT**

##### **2.1.1 Pengertian *Burnout***

Istilah *burnout* pertama kali disebutkan oleh Bradley (1969) sebagai fenomena psikologi yang muncul pada jenis profesi menolong orang lain dan Ia juga megajukan sebuah struktur organisasi baru untuk menangkal '*staff burnout*' diantara para pekerja selama masa percobaan (Schaufeli & Enzmann, 1998). Akan tetapi, psikiatri asal Amerika yang bernama Herbert Freudenberger dianggap sebagai orang yang pertama kali menciptakan istilah sindrom *burnout*. Dalam tulisannya yang sangat berpengaruh pada tahun 1974 dengan judul '*Staff Burn-out*', Ia menjelaskan sindrom *burnout* dengan sangat rinci, pada saat itulah istilah *burnout* mulai diperkenalkan (Schaufeli & Enzmann, 1998). Herbert Freudenberger menyatakan bahwa burnout adalah suatu kondisi kelelahan yang terjadi karena seseorang bekerja terlalu intens tanpa memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pribadinya (Freudenberger dalam Farber 1991 dalam Purba, dkk, 2007).

Penjelasan mengenai *burnout*, terdiri dari beberapa definisi tokoh. Definisi-definisi tersebut dikemukakan oleh Maslach dan Jackson serta dikemukakan oleh Pines dan Aronson.

Definisi *burnout* dikemukakan oleh Maslach dan Jackson (1986) dalam Schaufeli dan Enzmann (1998), yang menyatakan bahwa *burnout* adalah sindrom dari kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri yang dapat muncul pada kelompok pekerja dimana para profesional berhadapan langsung dengan penerima layanan seperti murid, klien, pasien, *customer*, dll.

Penjelasan selanjutnya mengenai *burnout* dikemukakan oleh Pines dan Aronson (1988) yang menyatakan bahwa *burnout* adalah suatu keadaan fisik, emosional, dan kelelahan mental disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang memiliki tuntutan emosional (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Berdasarkan beberapa definisi *burnout* yang telah disebutkan, penulis mengacu pada teori Maslach dan Jackson yang menyatakan bahwa *burnout* adalah kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri yang muncul pada kelompok pekerja dimana para profesional berhadapan langsung dengan penerima layanan.

### **2.1.2 Dimensi *Burnout***

Maslach dan Jackson (1986) menyebutkan bahwa terdapat tiga dimensi dari *burnout* yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Kelelahan emosional merujuk pada keadaan emosional yang telah terkuras habis. Saat mengalami kelelahan emosional, pekerja merasa telah kehilangan sumber energi sehingga mereka tidak memiliki emosi yang cukup baik untuk ditempatkan pada suatu tingkatan psikologis tertentu. Depersonalisasi adalah munculnya sikap negatif, tidak peduli, dan sinis kepada rekan kerja. Depersonalisasi juga merupakan perkembangan dari sikap negatif, tidak berperasaan, dan sikap sinis kepada rekan kerja atau penerima layanan (seperti murid, klien, pasien, atau *customer*). Menurut Maslach dan Jackson, depersonalisasi lebih mengacu kepada persepsi yang bersifat umum dan tidak manusiawi kepada orang lain (rekan kerja atau penerima layanan), daripada pandangan kepada diri sendiri. Secara lebih jelas, seorang individu memandang diri mereka sendiri sebagai seorang penonton yang menilai orang lain. Dimensi yang terakhir dari Maslach dan Jackson adalah penurunan pencapaian diri, yaitu kecenderungan untuk mengevaluasi diri secara negatif dan pekerja merasa dirinya tidak cukup mampu serta merasa rendah diri. Maslach (dalam Sutjipto, 2001)

menyatakan penurunan pencapaian diri disebabkan oleh perasaan bersalah karena memperlakukan klien secara negatif sehingga merasa dirinya telah berubah menjadi orang yang berkualitas buruk terhadap klien seperti misalnya tidak memperhatikan klien, sedangkan seorang pemberi layanan harus dituntut untuk berperilaku positif seperti misalnya penyabar dan paling penting memiliki empati (Purba, dkk, 2007).

Pendapat lainnya mengenai dimensi *burnout* dikemukakan oleh Pines dan Aronson (1988), yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosi, dan kelelahan mental. Terdapat persamaan antara dimensi yang dikemukakan oleh Pines dan Aronson (1988) dengan dimensi yang dikemukakan oleh Maslach dan Jackson (1986), tetapi penyebutan istilahnya berbeda (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Kelelahan fisik adalah sebuah karakteristik yang ditandai dengan kurangnya energi, kelelahan kronis, mengalami kelemahan, dan keluhan-keluhan fisik lainnya. Kelelahan emosional melibatkan perasaan ketidakberdayaan, keputusasaan, merasa dirinya terjebak dalam suatu situasi. Pada kasus yang ekstrim, kelelahan emosional ini dapat mengacu kepada gangguan emosional. Kelelahan fisik dan emosional yang dikemukakan oleh Pines dan Aronson merujuk kepada kelelahan emosi dari Maslach (Purba, dkk, 2007). Selanjutnya, dimensi terakhir yang dikemukakan oleh Pines dan Aronson adalah kelelahan mental, yaitu sama dengan depersonalisasi yang dikemukakan oleh Maslach dan Jackson. Kelelahan mental atau depersonalisasi adalah berkembangnya sikap negatif, kepada diri sendiri, pekerjaan, dan kehidupan.

Jadi, dimensi dalam *burnout* terbagi ke dalam tiga kategori yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri.

### **2.1.3 Simtom-Simtom *Burnout***

Terdapat beberapa klasifikasi simtom *burnout* yang terdiri dari lima bagian, diantaranya adalah *affective*, *cognitive*, *physical*, *behavioral*, dan *motivation* (Schaufeli & Enzamann, 1998):

1. *Affective*: Berdasarkan observasi, ditemukan bahwa seseorang yang mengalami *burnout* memiliki suasana hati yang menyedihkan, murung, dan tertekan. Meskipun demikian, suasana hati dapat berubah dengan cepat, akan tetapi pada umumnya rendahnya semangat, sedih, dan muram merupakan suasana hati yang lebih sering dirasakan.
2. *Cognitive*: Hal pertama yang dirasakan oleh seseorang yang mengalami *burnout* adalah merasa tidak berdaya dan putus asa. Seorang yang mengalami *burnout* tidak mampu untuk berkonsentrasi dalam waktu yang lama, mudah lupa, membuat beberapa kesalahan kecil dalam bekerja, serta sulitnya membuat sebuah keputusan. Munculnya persepsi sinis dan tidak manusiawi ditandai dengan negatfisme, pesimisme, kurangnya empati, dan stereotip yang menyebabkan permasalahan interpersonal.
3. *Physical*: Gejala fisik yang dialami oleh seseorang saat terjadinya *burnout* adalah kelelahan fisik, mengalami sakit ringan yang cukup lama, sakit kepala dan punggung, kesulitan tidur, dan gangguan *gastrointestinal* (gangguan pencernaan) (Miller, 2000). Gangguan fisik lainnya berupa permasalahan seksual, gangguan tidur, turun atau naiknya berat badan secara tiba-tiba dan seorang wanita yang mengalami *burnout* menyatakan bahwa Ia mengalami gangguan siklus menstruasi (Shaufeli & Enzmann, 1998).
4. *Behavioral*: *Behavioral symptom* yang dimiliki oleh seseorang yang mengalami *burnout* adalah mudah marah, merasa jengkel, peningkatan dalam mengkonsumsi alkohol dan narkoba, permasalahan dalam hubungan atau pernikahan, tidak fleksibel dalam pemecahan masalah, impulsif, munafik, penarikan diri sehingga tidak memiliki kolega (Miller, 2000).
5. *Motivation*: Seseorang yang mengalami *burnout* akan kehilangan semangat, antusiasme, ketertarikan terhadap pekerjaan, dan idealisme. Kemudian, akan muncul kekecewaan, ketidakpuasan, dan pengunduran diri dari pekerjaan.

Saat mengalami simtom yang berkaitan dengan motivasi ini, seorang guru dan pekerja sosial akan merasa bahwa mereka hanya melakukan hal yang sia-sia.

#### **2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Burnout***

Penyebab terjadinya *burnout* dapat diklasifikasikan kedalam beberapa kategori, yaitu diantaranya adalah karakteristik biografis, karakteristik kepribadian, sikap yang berhubungan dengan pekerjaan, serta karakteristik pekerjaan dan organisasi (Schaufeli & Enzmann, 1998). Berikut ini adalah penjelasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* (Schaufeli & Enzmann, 1998):

1. Karakteristik Biografis: usia sangat berhubungan dengan *burnout*. Berdasarkan pengamatan, *burnout* sering kali terjadi pada pekerja yang berusia muda, yaitu berusia dibawah 30 tahun. Selain itu berdasarkan beberapa studi, *burnout* seringkali dialami oleh wanita daripada pria.
2. Karakteristik Kepribadian: Pada dasarnya, seseorang akan memilih sebuah pekerjaan yang sesuai dengan kepribadiannya (Schaufeli & Enzman, 1998). Suatu penelitian menemukan bahwa '*hardly personality*' berkaitan dengan tiga dimensi dari *burnout*, dimana seseorang dengan kepribadian ini menunjukkan lebih sedikit mengalami kelelahan emosional maupun depersonalisasi dan memiliki perasaan yang kuat terhadap pencapaian diri (Schaufeli & Enzmann, 1998). Penelitian lainnya, menemukan bahwa salah satu dimensi dari *burnout* yaitu penurunan pencapaian diri berkaitan hampir dengan semua *Five Factor Models of Personality* (*neuroticism, extroversion, openness to experience, agreeableness, and conscientiousness*) (Schaufeli & Enzmann, 1998).
3. Sikap yang Berhubungan dengan Pekerjaan: Sikap yang dimaksudkan adalah harapan-harapan yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan pekerjaan. Seseorang yang memiliki harapan tinggi atau harapan yang tidak realistis

dapat mengalami *burnout*. Harapan ini mengacu kepada organisasi, kemajuan dari penerima layanan (pasien, klien, atau murid), atau kepada keefektifan diri sendiri. Harapan-harapan yang tinggi atau tidak realistis terjadi pada pekerja profesional yang menyediakan layanan berupa jasa.

4. Karakteristik Pekerjaan dan Organisasi: Karakteristik pekerjaan dan organisasi yang juga dianggap sebagai *job demands* terbagi menjadi dua yaitu *job-related stressor* dan *client-related stressor* (Schaufeli & Enzmann, 1998). Beberapa penelitian menemukan bahwa *job-related stressor* (seperti beban kerja, tekanan waktu, konflik peran) memiliki korelasi yang tinggi pada *burnout* dibandingkan dengan *client-related stressor* (seperti berinteraksi dengan klien yang sulit dan permasalahan berinteraksi dengan klien) (Schaufeli & Enzmann, 1998).

### **2.1.5 Dampak *Burnout***

Menurut Maslach dan Leiter (1998) dalam Samsuddin (2013) *burnout* memiliki dampak secara umum yang dapat berpengaruh kepada individu, orang lain dan orang terdekat, serta terhadap pekerjaan. Penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Dampak *burnout* terhadap diri sendiri: dampak *burnout* terhadap individu dapat terlihat secara fisik, yaitu rentan terhadap penyakit seperti demam atau sakit kepala karena menurunnya kekebalan tubuh. Secara psikis *burnout* memiliki dampak yang menyebabkan individu menilai dirinya rendah dan dapat menyebabkan depresi.
2. Dampak *burnout* terhadap orang lain: dampak *burnout* ini akan dirasakan oleh penerima layanan seperti siswa, pasien, klien dan sebagainya. Pemberi layanan yang mengalami *burnout* akan mengalami perubahan sikap dan berdampak negatif terhadap kondisi penerima layanan.

3. Dampak *burnout* terhadap pekerjaan: *burnout* dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi orang yang mengalaminya, seperti misalnya ketidakhadiran individu yang terlampau sering dalam bekerja sehingga dapat menghambat pekerjaan.

## **2.2 JOB DEMANDS**

### **2.2.1 Pengertian Job Demands**

Love, dkk (2007) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan atau *job demands* didefinisikan sebagai pemicu terjadinya *psychological stressor* seperti bekerja secara intensif dalam waktu yang lama, kelebihan beban kerja dan memiliki waktu yang terbatas dalam menyelesaikan pekerjaan, serta memiliki konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. *Job demands* merupakan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang dapat menjadi sebuah tekanan dan meningkatkan kecemasan jika seseorang merasa kecepatan tugasnya berlebihan (Robbins, 2006 dalam Koesmono, 2007).

Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli (2007) menyatakan bahwa *job demands* adalah aspek fisik, sosial, atau organisasional dari pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik atau psikologis yang berkelanjutan dan oleh karena itu diasosiasikan dengan biaya fisiologis dan/atau psikologis.

Menurut Gana et al (dalam Putra & Mulyadi, 2010) *job demands* adalah elemen-elemen fisikal, sosial dan organisasional dalam aktivitas pekerjaan yang mempengaruhi kesehatan psikologis dari karyawan. Kesehatan psikologis seseorang dapat terganggu karena adanya tekanan dalam pekerjaan, adanya pekerjaan yang memiliki keragaman tugas, dan ketidak sesuaian antara kompetensi atau *skill* yang dimiliki dengan tuntutan tugas (*job demands*) (Koesmono 2007). Beban pekerjaan yang juga merupakan salah satu bagian dari *job demands* yang dapat mempengaruhi kesehatan psikologis seseorang. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Damerouti et al (2001) dalam Bakker, Damerouti, dan Sanz-Vergel (2014) menyatakan bahwa *job*

*demands* memerlukan usaha fisik, emosional, dan kognitif secara terus menerus sehingga mempengaruhi kesehatan psikologis seperti kelelahan. Oleh karena itu, setelah mengalami tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi dalam waktu yang lama, pekerja bisa menjadi sangat kelelahan serta menjauhkan diri dari pekerjaan mereka atau dengan kata lain para pekerja mulai mengalami *burnout* (Bakker et al, 2000 dalam Bakker et al, 2014).

Berdasarkan beberapa definisi *job demands* yang telah disebutkan, penulis mengacu pada teori dari Bakker, dkk (2007) yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*) adalah aspek psikologis, sosial, dan organisasional dari pekerjaan yang saat dilakukan membutuhkan usaha psikologis berkelanjutan sehingga berkaitan dengan biaya psikologis.

### **2.2.2 Dimensi Job Demands**

Terdapat lima dimensi dari *job demands* yang diukur dalam *Job Demands-Resources Questionnaire* yaitu *work pressure*, *cognitive demands*, *emotional demands*, *role conflict*, dan *hassles* (Sugiarto, Suyasa, & Lie, 2017). Secara rinci penjelasan dari lima dimensi *job demands* adalah sebagai berikut:

1. *Work Pressure*: dimensi ini termasuk ke dalam situasi kerja personal pada *Job Demands-Resources Questionnaire* yang merupakan tekanan dalam bekerja (Bakker, 2014).
2. *Cognitive Demands*: dimensi ini juga termasuk kedalam situasi kerja personal pada *Job Demands-Resources Questionnaire*. *Cognitive demands* merupakan tuntutan pekerjaan yang memerlukan usaha mental secara terus-menerus dalam bekerja (Bakker, Damerouti, & Schaufeli, 2005).
3. *Emotional Demands*: dimensi ini berupa tuntutan emosional dalam bekerja yang juga berhubungan dengan klien atau penerima layanan (Bakker, 2014).

4. *Role Conflict*: dimensi ini berupa konflik mengenai harapan yang berbeda dengan rekan kerja (Bakker, 2014).
5. *Hassles*: dimensi terakhir dari *job demands* adalah hambatan yang dialami dalam bekerja (Bakker, 2014).

### 2.2.3 Faktor-Faktor *Job Demands*

Sauter, Murphy dan Hurrell dalam Kelloway (2008) mengungkapkan beberapa faktor dari *job demand* yang mempengaruhi perilaku seorang karyawan dalam tempat bekerja, yaitu sebagai berikut (Putra & Mulyadi, 2010):

1. *Work Scheduling*

*Work scheduling* merupakan waktu yang ditetapkan kepada pekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

2. *Work Load & Work Pace*

*Work load and work pace* merupakan jumlah absolut dari beban kerja dan kecepatan atau waktu yang dibutuhkan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Day & Jreige, 2002 dalam Putra & Mulyadi, 2010). Day dan Jreige juga mengungkapkan bahwa *work load and work pace* dapat mempengaruhi kesehatan mental para pekerja (Putra & Mulyadi, 2010).

3. *Job Content*

Sauter (1990) dalam Putra dan Mulyadi (2010) mengungkapkan bahwa *job content* adalah intensitas, muatan, dan siklus pekerjaan yang membutuhkan *skill* dan kreativitas karyawan.

#### 4. *Job Control*

*Job control* merupakan otoritas yang dimiliki seorang pekerja dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya dengan menggunakan *skill* yang dimilikinya (Love *et al*, 2007 dalam Putra & Mulyadi, 2010). *Job control* berkaitan dengan kesehatan psikologis seorang karyawan karena karyawan yang memiliki *job control* tinggi dapat menurunkan tingkat tekanan yang dirasakan terhadap pekerjaannya, sementara seorang karyawan dengan *job control* rendah cenderung tidak memiliki kebebasan terhadap pekerjaannya dan dapat mempengaruhi kesehatan psikologis.

## 2.3 GURU

### 2.3.1 Pengertian Guru

Pengertian guru menurut Undang-Undang tentang guru dan dosen, Bab I pasal 1 tahun 2005 adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Purba, dkk, 2007).

Zakiah Darajat (1992) dalam Nurdin (2008) menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional, karena secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul di pundak orang tua.

Berdasarkan dua pengertian diatas, guru merupakan tenaga profesional dalam dunia pendidikan. Diperlukan beberapa hal untuk pengembangan profesional yang dikemukakan oleh Tatty S.B Amran seorang profesional muda yaitu diantaranya adalah *knowledge* (pengetahuan), *ability* (kemampuan), *skill* (keterampilan), dan *attitude* (sikap diri) atau lebih dikenal dengan KASAH (Nurdin, 2008).

Dengan demikian, seorang guru diharapkan tidak hanya sekedar mengajar tetapi membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didiknya. Seorang guru yang menjalankan tanggung jawab yang diberikan orang tua murid sebagai seorang pendidik profesional perlu memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap diri sehingga dapat melahirkan peserta didik yang cerdas dan mampu ikut serta dalam mengembangkan negara.

### **2.3.2 Tugas, Peranan dan Tanggung Jawab Guru**

Keberhasilan dunia pendidikan sangat bergantung kepada tenaga pendidik atau guru. Oleh karena itu, untuk menghasilkan peserta didik yang cerdas, seorang guru memiliki tugas, peranan, dan tanggung jawab. Terdapat dua konteks dalam menjelaskan tugas, peranan, dan tanggung jawab seorang guru yaitu berdasarkan pendidikan dalam arti luas dan dalam arti yang terbatas.

Pendidikan dalam arti luas mencakup keseluruhan dari proses hidup dan bentuk interaksi dengan lingkungan (Makmun, 2007). Dalam konteks ini, Makmun (2007) menyatakan bahwa seorang guru yang ideal memiliki tugas dan peranan sebagai berikut:

1. *Konservator* (pemelihara) sistem nilai yang merupakan sumber norma kedewasaan dan *innovator* (pengembang) sistem nilai ilmu pengetahuan;
2. *Transmittor* (penerus) sistem nilai-nilai tersebut kepada sasaran didik;
3. *Transformator* (penerjemah) sistem nilai-nilai tersebut melalui penjelamaan dalam pribadinya dan perilakunya melalui proses interaksinya dengan sasaran didik;
4. *Organisator* (penyelenggara) terciptanya proses edukatif yang dapat dipertanggungjawabkan baik secara formal (kepada pihak yang mengangkat

dan menugaskannya) maupun secara moral (kepada sasaran didik, serta Tuhan yang menciptakannya).

Pendidikan dalam artian terbatas, merupakan sebuah proses belajar mengajar dalam bentuk formal (Makmun, 2007). Dalam konteks ini, Gage dan Bergliner menjelaskan bahwa seorang guru memiliki tugas, peranan, dan tanggung jawab yaitu sebagai berikut (Makmun, 2007):

1. *Planner* (perencana): seorang guru dalam proses belajar-mengajar diharuskan untuk mempersiapkan apa yang harus dilakukan.
2. *Organizer* (pelaksana): saat sudah memiliki rencana, seorang guru harus menciptakan, memimpin, merangsang, menggerakkan, dan mengarahkan kegiatan belajar-mengajar berdasarkan rencana yang telah dibuat. Selama proses belajar mengajar berlangsung, seorang guru bertindak sebagai *resource person* (seorang sumber) dan konsultan kepemimpinan yang bijaksana dalam arti demokratis dan humastik.
3. *Evaluator* (penilai): seorang guru diharuskan untuk mengumpulkan, menganalisis, menafsirkan, dan memberikan pertimbangan (*judgement*) atas tingkat keberhasilan belajar mengajar berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan baik mengenai keefektifan prosesnya maupun *output*-nya.

### **2.3.3 Guru yang Baik**

Seorang guru memiliki tugas yang utama, yaitu mengajar. Selama proses belajar-mengajar, seringkali siswa merasa bosan dan frustasi ketika menerima pelajaran sehingga diperlukan seorang guru yang berkualitas baik agar siswa dapat menerima pelajaran secara maksimal (Danim & Khairil, 2010). Seorang guru yang berkualitas baik memiliki 10 ciri-ciri, diantaranya sebagai berikut (Danim & Khairil, 2010):

1. *Confidence* atau keyakinan diri sendiri. Seorang guru yang baik tetap memiliki kepercayaan diri meskipun seringkali merasakan kemunduran seperti gugup dalam mengajar, tidak mampu mendisiplinkan siswa, dan merasa bingung saat mengajar.
2. *Patience* atau kesabaran. Guru-guru terbaik yang memiliki kesabaran bisa membantu siswa yang mengalami gangguan mental.
3. *True compassion for their students* atau memiliki rasa kasih sayang yang tulus kepada siswanya. Guru-guru terbaik memiliki kepedulian terhadap siswanya sebagai seorang individu yang ingin membantunya.
4. *Understanding* atau pemahaman. Guru yang baik memiliki pemahaman yang benar mengenai cara mengajar siswanya dan juga mereka memiliki cara yang tidak kaku atau fleksibel sehingga dapat mempermudah siswa dalam belajar. Guru juga memiliki pemahaman mengenai sifat siswanya.
5. *The ability to look at life in a different way and to explain a topic in a different way* atau kemampuan untuk melihat kehidupan dengan cara yang berbeda dan menjelaskan topik dengan cara yang berbeda. Setiap siswa memiliki kemampuan yang berbeda dalam memahami pelajaran sehingga guru harus mampu untuk memberikan perlakuan yang disesuaikan dengan kemampuan siswanya.
6. *Dedication to excellence* atau dedikasi untuk keunggulan. Guru yang baik memiliki dedikasi dan menginginkan pencapaian yang terbaik dari siswa-siswanya dan diri mereka sendiri.
7. *Unwavering support* atau teguh dalam memberikan dukungan. Seorang guru yang baik dapat mendorong siswa yang frustrasi untuk berprestasi dan memberikan keyakinan besar kepada siswanya, bahwa Ia bisa memahami pelajaran dengan baik.

8. *Willingness to help student achieve* atau kesediaan untuk membantu siswa mencapai prestasi. Seorang guru yang baik, bersedia bekerja sama dengan siswa untuk mencapai prestasi siswa.
9. *Pride in student's accomplishments* atau bangga atas prestasi siswa. Guru-guru terbaik sangat bangga dengan siswanya yang mendapatkan nilai yang baik dan kehormatan dari masyarakat.
10. *Passion for life* atau gairah untuk hidup. Guru-guru yang baik tidak hanya tertarik dengan tugasnya tetapi memiliki semangat terhadap tugasnya. Mereka menghadapi tugas-tugas sebagai sebuah tantangan bukan sebagai kegiatan rutin.

## **2.4 SEKOLAH LUAR BIASA (SLB)**

### **2.4.1 Pengertian SLB dan Karakteristik Siswa SLB**

Sekolah Luar Biasa atau SLB adalah sekolah yang dirancang khusus untuk anak berkebutuhan khusus (Wardhani, 2012). Pada dasarnya sekolah luar biasa sama dengan sekolah reguler, yang membedakan hanyalah karakteristik dari siswa dimana sekolah luar biasa memiliki siswa dengan kondisi yang berbeda atau bisa disebut sebagai anak berkebutuhan khusus (Wardhani, 2012).

Anak-anak berkebutuhan khusus tentunya perlu mendapatkan perhatian khusus dari seorang guru melalui pendidikan formal agar mereka dapat mengembangkan potensi yang dimiliki. Menurut Kauffman dan Hallahan (2005) dalam Delphie (2006) menyatakan bahwa terdapat anak berkebutuhan khusus yang paling banyak mendapatkan perhatian guru, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Tunagrahita (*Mental Retardation*) atau disebut sebagai anak dengan *hendaya* perkembangan (*Child with Development Impairment*).

2. Kesulitan belajar (*Learning Disabilities*) atau anak yang berprestasi rendah (*Specific Learning Disabilities*).
3. *Hyperactive (Attention Deficit Disorder with Hyperactive)*.
4. Tunalaras (*Emotional or Behavior Disorder*).
5. Tunarungu wicara (*Communication Disorder and Deafness*).
6. Tunanetra (*Partially Seing and Legally Blind*).
7. Anak autis (*Autistic Children*).
8. Tunadaksa (*Physically Disabilities*).
9. Tunaganda (*Multiple Handicapped*).
10. Anak berbakat (*Giftedness and Special Talents*).

#### **2.4.2 Jenis-Jenis SLB**

Sama seperti sekolah reguler, SLB juga terbagi kedalam kategori negeri dan swasta. Menurut Haryanto (2011) dalam Safitri dan Nursalim (2013) perbedaan yang jelas antara sekolah negeri dan swasta adalah status pengelola, tenaga pendidik, dan pendanaannya. Sekolah negeri dikelola oleh pemerintah dan guru di sekolah negeri sebagian besar merupakan pegawai negeri sipil (PNS) (Safitri & Nursalim, 2013). Sekolah swasta dikelola oleh yayasan atau lembaga dan sebagian guru sekolah swasta merupakan pegawai yayasan atau lembaga swasta (Safitri & Nursalim, 2013). Sumber pendanaan sekolah negeri dan swasta juga berbeda, dimana sekolah negeri mendapatkan dana dari pemerintah sedangkan sekolah swasta mendapatkan dana yang sebagian besar dari sumbangan wali murid (Safitri & Nursalim, 2013)

Wardhani (2012) menyatakan bahwa di Indonesia kita kenal ada SLB bagian A khusus untuk anak Tunanetra, SLB bagian B khusus anak Tunarungu, SLB C

khusus anak Tunagrahita dan sebagainya. Terdapat beberapa jenjang pendidikan dalam satu unit SLB mulai dari SD, SMP hingga lanjutan (Wardhani, 2012). Berbeda dengan bagian-bagian SLB yang sudah disebutkan sebelumnya, SDLB (Sekolah Dasar Luar Biasa), SMPLB (Sekolah Menengah Luar Biasa), dan selanjutnya terdiri dari siswa yang memiliki beberapa keterbatasan, bukan hanya satu keterbatasan saja misalnya dalam satu SDLB terdapat siswa Tunanetra, Tunarungu, Tunadaksa, Tunagrahita, dan bahkan Autis (Wardhani, 2012).

### **2.4.3 Standar Kualifikasi Guru SLB**

Peranan guru pendidikan luar biasa sangat penting untuk mengembangkan potensi-potensi peserta didik secara optimal sehingga beban yang harus dihadapi guru pendidikan luar biasa lebih berat daripada guru reguler karena peserta didik memiliki keterbatasan (Wardhani, 2012). Setiap siswa dengan kebutuhan yang berbeda memerlukan penanganan yang berbeda pula untuk memahami pelajaran yang diberikan, oleh karena itu guru pendidikan luar biasa memerlukan kualifikasi yang khusus. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru menyatakan bahwa SDLB/SMPLB/SMALB harus mempunyai kualifikasi akademik minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana strata satu (S1) program pendidikan khusus sesuai dengan pelajaran yang diampu serta diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

## **2.5 Tinjauan Pustaka antara *Job Demands* dengan *Burnout***

Cherniss dalam Schaufeli dan Enzmann (1998) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan atau *job demands* yang terlalu banyak merupakan akar dari terjadinya *burnout*. Hal tersebut terlihat dari adanya hubungan antara *job demands* dengan dimensi-dimensi dari *burnout* yaitu terdapat korelasi paling sedikit antara *job demands* dengan pencapaian diri, tetapi terdapat korelasi yang kuat dengan kelelahan

emosional (Schaufeli & Enzmann, 1998). Selanjutnya, Schaufeli dan Enzmann (1998) menyatakan bahwa 16 temuan hasil penelitian, dimana bagian-bagian dari *job demands* yaitu beban kerja (*workload*), tekanan waktu (*time pressure*), dan konflik peran (*role conflict*) memiliki korelasi dengan *burnout*. Pendapat lain dikemukakan oleh Lee dan Ashforth (1996) dalam Bakker, dkk (2014) bahwa tuntutan pekerjaan tertentu dapat memprediksi terjadinya *burnout* (kelelahan dan depersonalisasi).

Pekerjaan profesional yang seringkali mengalami *burnout* salah satunya adalah guru karena pekerjaan seorang guru memiliki tuntutan emosional (*emotional demands*) yang tinggi (Schaufeli & Enzmann, 1998). Maslach (1982) dalam Schaufeli dan Enzmann (1998) menyatakan bahwa *burnout* merupakan hasil dari interaksi sosial antara penerima layanan dengan pemberi layanan.

Seorang guru SLB rentan mengalami *burnout* karena pekerjaan guru SLB diharuskan untuk memiliki kesabaran yang tinggi serta *skill* untuk menghadapi anak berkebutuhan khusus, akan tetapi tuntutan pekerjaan yang dihadapi seorang guru SLB lebih banyak jika dibandingkan guru reguler. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, seseorang yang menghadapi tuntutan pekerjaan yang tidak sedikit akan mudah mengalami *burnout*. Selain itu, kemampuan setiap guru dalam menghadapi anak berkebutuhan khusus berbeda, ketidaksesuaian antara *skill* yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan yang beragam juga dapat mengganggu kesehatan psikologis seperti timbulnya *burnout*.

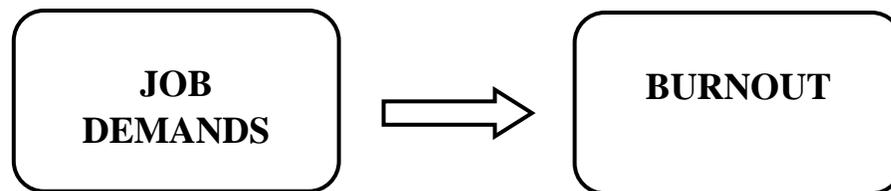
## **2.6 Kerangka Konseptual**

Guru SLB Negeri rentan mengalami *burnout*. Hal tersebut dikarenakan guru SLB Negeri memiliki tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang berbeda dengan guru reguler maupun guru SLB Swasta. Dimana guru SLB Negeri diharuskan untuk menghadapi siswa yang memiliki beragam kelainan dan juga diharuskan untuk menghadapi orang tua siswa yang sulit diajak bekerja sama serta kurang peduli terhadap kondisi yang dimiliki anaknya. Oleh karena itu, tuntutan pekerjaan (*job*

*demands*) yang dimiliki oleh guru SLB Negeri akan mengakibatkan *burnout*. Pernyataan tersebut didukung oleh Cherniss dalam (Schaufeli & Enzmann, 1998) yang menyatakan bahwa *job demands* merupakan akar dari *burnout*.

Tuntutan pekerjaan (*job demands*) dapat diukur melalui lima dimensi, yaitu *Work Pressure*, *Cognitive Demands*, *Emotional Demands*, *Role Conflict*, dan *Hassles*. Sedangkan *burnout*, dapat diukur melalui tiga dimensi, yaitu *Emotional Exhaustion*, *Depersonalization* dan *Reduced Personal Accomplishment*.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini, menunjukkan pengaruh tuntutan pekerjaan (*job demands*) terhadap *burnout* pada guru SLB Negeri. Berdasarkan pemaparan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka disusun kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## **2.7 Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara *job demands* terhadap *burnout* pada guru SLB Negeri.

## **2.8 Hasil Penelitian yang Relevan**

Terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan diteliti, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Prieto, Soria, Martinez, dan Schaufeli dengan judul “*Extension of Job Demands-Resources Model in the Prediction of Burnout and Engagement among Teachers Over Time*” yang dilakukan pada tahun 2008. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan subjek sebanyak 274 guru dari 23 sekolah menengah Valencian Community di negara Spanyol. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu *job demands* memprediksikan *burnout* secara positif atau semakin banyak tuntutan (*demands*) maka akan semakin banyak *burnout*. Hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa *job demands* merupakan prediktor yang penting dari *burnout* yang terjadi dikalangan guru.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Wardhani dengan judul “*Burnout di Kalangan Guru Pendidikan Luar Biasa di Kota Bandung*” yang dilakukan pada tahun 2012. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik *multy regression analysis*. Dalam pemilihan 202 guru SLB di kota Bandung sebagai sample, dilakukan dengan menggunakan teknik *random sampling*. Kesimpulan dari penelitian ini adalah diperlukannya strategi *coping* dalam menghadapi tekanan pekerjaan dan beban kerja guru SLB yang jauh lebih berat dari guru reguler dan akan memiliki keterkaitan dengan *burnout*. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan dan negatif dengan *burnout*, artinya jika seorang guru dalam menghadapi tekanan pekerjaan atau beban kerja memiliki strategi *coping* yang buruk atau tidak efektif maka *burnout* yang dialami akan tinggi.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Brouwers, Tomic, dan Bolujit dengan judul “*Job Demands, Job Control, Social Support, and Self-Efficacy Beliefs as Determinants of Burnout among Physical Education Teachers*” yang dilakukan pada tahun 2011 dengan subjek sebanyak 311 guru olahraga di sekolah Belanda. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang berdasar pada *Karasek’s Demands-Control-Support Model* (1990). Kesimpulan dari penelitian ini adalah adanya korelasi yang signifikan antara *job demands*

dengan dimensi-dimensi dari *burnout*. Secara lebih jelasnya, *job demands* memiliki korelasi yang signifikan dengan kelelahan emosional dan depersonalisasi. Akan tetapi, *job demands* tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan dimensi *burnout* yang ketiga yaitu pencapaian diri. Hal tersebut mungkin terjadi karena *job demands* memiliki pengaruh langsung terhadap kelelahan emosional dan depersonalisasi, serta pengaruh tidak langsung terhadap pencapaian diri.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Tipe Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif disebut juga metode tradisional yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data penelitian menggunakan instrumen. Data yang dihasilkan berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya (Sugiyono, 2015). Penelitian ini juga menggunakan metode survei yang merupakan bagian dari metode kuantitatif (Sugiyono, 2015). Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu dan dapat dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2015).

#### **3.2 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

##### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Variabel adalah atribut seseorang atau objek, yang memiliki “variasi” antara satu dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain (Hatch & Farhady, 1981 dalam Sugiyono, 2015). Variabel penelitian dijelaskan oleh Sugiyono (2015) yang menyatakan bahwa variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian terbagi menjadi dua yaitu variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen).

Variabel bebas atau variabel independen adalah variabel yang menjadi penyebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat atau dependen (Sugiyono, 2015). Sedangkan, variabel terikat atau dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015).

Dalam penelitian ini, variabel bebas (variabel independen) adalah *job demands*. Sedangkan, variabel terikat (variabel dependen) adalah *burnout*.

### **3.2.2 Definisi Konseptual Variabel**

#### *3.2.2.1 Definisi Konseptual Job Demands*

Tuntutan pekerjaan (*job demands*) adalah aspek psikologis, sosial, dan organisasional dari pekerjaan yang saat dilakukan membutuhkan usaha psikologis berkelanjutan sehingga berkaitan dengan biaya psikologis.

#### *3.2.2.2 Definisi Konseptual Burnout*

*Burnout* adalah kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri yang muncul pada kelompok pekerja dimana para profesional berhadapan langsung dengan penerima layanan.

### **3.2.3 Definisi Operasional Variabel**

#### *3.2.3.1 Definisi Operasional Job Demands*

Dalam penelitian ini, *job demands* merupakan hasil pengukuran menggunakan instrumen *job demands*. Skala disusun berpedoman pada instrumen yang dibuat oleh Arnold Bakker pada tahun 2014, yaitu *Job Demands Resources Questionnaire*. Terdapat beberapa dimensi *job demands* pada instrumen ini, yaitu diantaranya adalah *Work Pressure (WP)*, *Cognitive Demands (CD)*, *Emotional Demands (ED)*, *Role Conflict (RC)*, dan *Hassles (H)*.

### 3.2.3.2 Definisi Operasional Burnout

Dalam penelitian ini, *burnout* merupakan hasil pengukuran menggunakan instrumen *burnout*. Skala disusun berpedoman pada Instrumen yang disusun oleh Maslach yaitu *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Terdapat tiga sub skala pada instrumen ini yaitu *Emotional Exhaustion (EE)*, *Depersonalization (DP)*, dan *Reduced Personal Accomplishment (PA)*. Instrumen ini mengukur sindrom *burnout* seseorang.

## 3.3 Populasi dan Sampel

### 3.3.1 Populasi

Rangkuti (2013) menyatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan individu yang merupakan subjek penelitian. Sugiyono (2015) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri di Jakarta.

### 3.3.2 Sampel

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus representatif (mewakili) karena apa yang dipelajari dari sampel akan menghasilkan kesimpulan yang dapat diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2015). Menurut Roscoe 1982 (dalam Rangkuti, 2013) penentuan ukuran sampel dalam penelitian yang layak adalah 30 sampai dengan 500. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri di Jakarta. Teknik pengambilan sampel merupakan teknik menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2015). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non*

*probability sampling* yang berarti bahwa teknik ini tidak memberikan peluang yang sama dalam setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2015) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Teknik *purposive sampling* digunakan dalam penelitian yang tidak melakukan generalisasi (Sugiyono, 2015).

Pengambilan sampel dengan menggunakan *purposive sampling* berdasarkan pada pertimbangan tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti yang sesuai dengan hasil *preliminary study* berupa wawancara yang telah dilakukan sebelumnya. Hasil dari wawancara yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti menunjukkan bahwa *job demands* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri berbeda jika dibandingkan guru SLB Swasta dan guru di sekolah reguler. Perbedaan tersebut, terlihat pada kelainan siswa yang beragam dalam satu kelas. Oleh karena itu, karakteristik sampel yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Guru SLB Negeri
2. Mengajar di SLB Negeri yang terdiri dari siswa dengan beragam kelainan
3. Domisili mengajar di Jakarta

Terdapat 8 sekolah SLB Negeri di Jakarta, tetapi satu sekolah tidak memenuhi kriteria karena sekolah tersebut khusus untuk tunanetra (kelainan siswa tidak beragam). Selain itu, terdapat satu sekolah yang tidak bisa dijadikan sampel penelitian karena adanya permasalahan administratif. Oleh karena itu, terdapat 6 Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri yang dijadikan sampel penelitian.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2015) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada

responden untuk dijawabnya. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah *job demands* dan *burnout* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri di Jakarta. Peneliti memperoleh data-data tersebut setelah melakukan penyebaran kuesioner.

#### **3.4.1 Instrumen *Job Demands***

Instrumen *job demands* merupakan hasil adaptasi yang dilakukan oleh peneliti dengan beracuan pada *Job Demands-Resources Questionnaire* yang dibuat oleh Arnold Bakker. Terdapat lima dimensi dalam instrumen ini yaitu *Work Pressure (WP)*, *Cognitive Demands (CD)*, *Emotional Demands (ED)*, *Role Conflict (RC)*, dan *Hassles (H)*. Instrumen ini terdiri dari 23 butir pernyataan, dimana terdapat 4 butir pernyataan pada dimensi *Work Pressure (WP)*, terdapat 4 butir pernyataan pada dimensi *Cognitive Demands (CD)*, terdapat 6 butir pernyataan pada dimensi *Emotional Demands (ED)*, terdapat 4 butir pernyataan pada dimensi *Role Conflict (RC)*, dan terdapat 5 butir pernyataan pada dimensi *Hassles (H)*. Instrumen ini terdiri dari pernyataan-pernyataan yang sifatnya mendukung variabel (*favorable*).

### 3.1 Blueprint Skala Job Demands

Dimensi	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah Item
<i>Work Pressure</i>	Tekanan pekerjaan dalam bekerja	1, 2, 3, 4	-	4
<i>Cognitive Demands</i>	Tuntutan pekerjaan yang memerlukan usaha mental secara terus-menerus dalam bekerja.	5, 6, 7, 8	-	4
<i>Emotional Demands</i>	Tuntutan emosional dalam bekerja yang juga berhubungan dengan siswa	9, 10, 11, 12, 13, 14	-	6
<i>Role Conflict</i>	Konflik mengenai harapan yang berbeda dengan rekan kerja	15, 16, 17, 18	-	4
<i>Hassles</i>	Hambatan dalam bekerja	19, 20, 21, 22, 23	-	5
	<b>Jumlah</b>	23	-	23

#### 3.4.2 Instrumen *Burnout*

Instrumen *burnout* merupakan hasil adaptasi yang dilakukan oleh peneliti. Instrumen *burnout* ini diadaptasi dengan beracuan pada *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang dibuat oleh Maslach dengan nilai reliabilitas instrumen asli sebesar 0,83 serta telah teruji validitasnya. Instrumen ini dimodifikasi agar dapat dimengerti dan sesuai dengan responden. Terdapat tiga dimensi dalam instrumen ini, yaitu *Emotional Exhaustion (EE)*, *Depersonalization (DP)*, dan *Reduced Personal Accomplishment (PA)*. Instrumen ini terdiri dari 41 butir pernyataan, dimana terdapat 14 butir pernyataan pada dimensi *Emotional Exhaustion (EE)*, 11 pernyataan pada dimensi *Depersonalization (DP)*, dan 16 pernyataan pada dimensi *Reduced Personal Accomplishment (PA)*.

Skala yang digunakan pada instrumen ini adalah skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai, Sesuai, Netral, Tidak Sesuai, dan Sangat

Tidak Sesuai. Dalam instrumen ini terdapat pernyataan yang bersifat mendukung variabel (*favorable*) berjumlah 26 butir dan pernyataan yang tidak mendukung variabel (*unfavorable*) yang berjumlah 15 butir. Pernyataan-pernyataan dalam instrumen ini disusun secara acak.

### 3.2 Blueprint Skala Burnout

Dimensi	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah Item
<i>Emotional Exhaustion (EE)</i>	Adanya perasaan lelah	1, 13, 25, 34	39	5
	Adanya kelelahan fisik	2, 14	-	2
	Adanya perasaan frustrasi terhadap pekerjaan	3	15	2
	Tidak semangat	4, 16,	26	3
	Adanya perasaan tertekan	5, 17	-	2
<i>Depersonalization (DP)</i>	Munculnya sikap sinis dan kasar	6, 18, 27	35	4
	Adanya sikap tidak peduli terhadap siswa	7, 19	28	3
	Adanya prasangka negatif	8, 20	29, 36	4
<i>Reduced Personal Accomplishment (PA)</i>	Adanya perasaan bahwa dirinya tidak memiliki kemampuan	9, 21	30, 37, 40, 41	6
	Tidak puas dengan pekerjaan	10, 22, 31	38	4
	Tidak memiliki empati	11	23, 32	3
	Ketidakmampuan menghadapi masalah	12, 24,	33	3
<b>Jumlah</b>		26	15	41

### 3.4.3 Format Pengskalaan Variabel *Job Demands* dan *Burnout*

Skala *job demands* dan *burnout* disusun dan disajikan dalam bentuk pernyataan dan menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima alternatif jawaban, yaitu:

**Tabel 3.3 Format Skala Likert**

<b>Kategori Jawaban</b>	<b>Skor Item Favorable</b>	<b>Skor Item Unfavorable</b>
<b>Sangat Sesuai (SS)</b>	5	1
<b>Sesuai (S)</b>	4	2
<b>Netral (N)</b>	3	3
<b>Tidak Sesuai (TS)</b>	2	4
<b>Sangat Tidak Sesuai (STS)</b>	1	5

Dari setiap pernyataan, responden harus memilih salah satu dari pilihan jawaban yang sesuai dengan apa yang sedang dialami atau dirasakan oleh responden. Kuesioner ini memiliki item *favorable* dan *unfavorable*. Setiap pilihan jawaban, memiliki skor tersendiri sesuai dengan format skala yang telah dijabarkan diatas.

Skor total diperoleh dengan menjumlahkan semua jawaban responden. Semakin tinggi skor total seorang responden maka akan semakin tinggi *job demands* yang dimiliki responden. Semakin rendah skor total yang dimiliki seorang responden, maka semakin rendah *job demands* yang dimiliki responden. Begitu pula dengan *burnout*, semakin tinggi skor total seorang responden maka semakin tinggi *burnout* yang dialami responden dan sebaliknya.

### 3.4.4 Uji Coba Instrumen

Instrumen merupakan salah satu komponen terpenting dalam penelitian yang akan menentukan kualitas data yang digunakan dalam penelitian. Oleh karena itu, sebelum menggunakan instrumen untuk mengambil data final, sebaiknya instrumen harus melalui tahap uji coba. Item-item dalam instrumen juga perlu diseleksi kembali agar pada instrumen final hanya terdapat item-item yang terbaik kualitasnya (Rangkuti & Wahyuni, 2016). Item-item dengan kualitas terbaik dapat melakukan fungsi pengukuran sesuai dengan tujuan penggunaan instrumen (Rangkuti & Wahyuni, 2016). Uji coba instrumen dilakukan dengan tujuan untuk menghasilkan instrumen yang layak digunakan dalam penelitian. Uji coba instrumen dilakukan kepada 41 sampel uji coba. Uji coba ini dilakukan di 2 Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri di Jakarta. Data yang didapatkan, kemudian diolah dengan menggunakan winstep versi 3,73 untuk menguji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian ini, 23 item skala *job demands* dan 41 item skala *burnout* disusun untuk menentukan item-item mana saja yang dapat digunakan untuk pengambilan data final.

#### 3.4.4.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menghasilkan instrumen yang reliabel. Menurut Sugiyono (2015) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan Model Rasch. Model Rasch dipilih karena menurut Sumintono dan Widharso, model Rasch telah memenuhi pengukuran yang obyektif dan menghasilkan data yang terbebas dari pengaruh jenis subyek, karakteristik penilai dan karakteristik alat ukur (Rangkuti & Wahyuni 2016). Uji reliabilitas ini menggunakan beberapa kriteria yang berlaku di Model Rasch, yaitu (Sumintono & Widhiarso 2014):

**Tabel 3.4 Kaidah Reliabilitas Model Rasch**

<b>Koefisien Reliabilitas</b>	<b>Kriteria</b>
>0,94	Istimewa
0,91-0,94	Bagus Sekali
0,81-0,90	Bagus
0,67-0,80	Cukup
<0,67	Lemah

#### 3.4.4.2 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menghasilkan instrumen penelitian yang valid. Sugiyono (2015) menyatakan bahwa instrumen yang valid dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan bantuan model Rasch. Terdapat beberapa kriteria model Rasch yang berlaku untuk menentukan validitas tiap-tiap item dalam sebuah instrumen menurut (Sumintono & Widhiarso, 2014), yaitu sebagai berikut:

- a. Menggunakan nilai INFIT MNSQ dari setiap item dan dibandingkan dengan jumlah S.D. dan MEAN. Jika nilai INFIT MNSQ lebih besar dari jumlah MEAN dan S.D. maka item tersebut tidak dapat digunakan.
- b. Kriteria lain yang digunakan untuk memeriksa item yang tidak sesuai (*outliers* atau *misfits*), yaitu:
  1. Nilai Outfit Mean Square (MNSQ) yang diterima:  $0,5 < \text{MNSQ} < 1,5$
  2. Nilai Outfit Z-Standar (ZSTD) yang diterima:  $-2,0 < \text{ZSTD} < +2,0$
  3. Nilai Point Measure Correlation (Pt Mean Corr):  $0,4 < \text{Pt Measure Corr} < 0,85$

Penelitian ini menggunakan uji validitas dengan kriteria yang kedua, yaitu nilai-nilai dari MNSQ ( $0,5 < \text{MNSQ} < 1,5$ ), ZSTD ( $-0,2 < \text{ZSTD} < +2,0$ ), dan Point Measure Correlation ( $0,4 < \text{Pt Measure Corr} < 0,85$ ). Berdasarkan tiga kriteria tersebut, minimal dua kriteria terpenuhi untuk melakukan uji validitas dengan menggunakan

Model Rasch. Jika hanya satu kriteria yang terpenuhi atau ketiga kriteria tidak terpenuhi, maka item tersebut tidak dapat digunakan (gugur).

#### 3.4.4.3 Uji Coba Instrumen Job Demands

Berdasarkan hasil perhitungan nilai reliabilitas yang telah dilakukan oleh peneliti berdasarkan data yang diperoleh saat melakukan uji coba instrumen *job demands* yaitu, sebesar 0,97 yang artinya termasuk dalam kriteria istimewa. Selanjutnya untuk hasil perhitungan validitas tidak ada item-item yang gugur atau dengan kata lain, semua item dapat digunakan untuk pengambilan data final.

**Tabel 3.5 Blueprint Hasil Uji Coba Skala Job Demands**

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Favorable</b>	<b>Unfavorable</b>	<b>Jumlah Item</b>
<b>Work Pressure</b>	Tekanan pekerjaan dalam bekerja	1, 2, 3, 4	-	4
<b>Cognitive Demands</b>	Tuntutan pekerjaan yang memerlukan usaha mental secara terus-menerus dalam bekerja.	5, 6, 7, 8	-	4
<b>Emotional Demands</b>	Tuntutan emosional dalam bekerja yang juga berhubungan dengan siswa	9, 10, 11, 12, 13, 14	-	6
<b>Role Conflict</b>	Konflik mengenai harapan yang berbeda dengan rekan kerja	15, 16, 17, 18	-	4
<b>Hassles</b>	Hambatan dalam bekerja	19, 20, 21, 22, 23	-	5
	<b>Jumlah</b>	23	-	23

#### 3.4.4.4 Uji Coba Instrumen Burnout

Berdasarkan hasil perhitungan nilai reliabilitas yang telah dilakukan oleh peneliti berdasarkan data yang diperoleh saat melakukan uji coba instrumen *burnout* yaitu, sebesar 0,92 yang artinya termasuk dalam kriteria bagus sekali Selanjutnya untuk hasil perhitungan validitas terdapat 7 item yang gugur, yaitu item nomor 1, 5, 8, 14, 16, 36, dan 40.

Tabel 3.6 *Blueprint* Hasil Uji Coba Skala *Burnout*

Dimensi	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah Item
<b><i>Emotional Exhaustion (EE)</i></b>	Adanya perasaan lelah	13, 25, 34	39	4
	Adanya kelelahan fisik	2	-	1
	Adanya perasaan frustrasi terhadap pekerjaan	3	15	2
	Tidak semangat	4	26	2
	Adanya perasaan tertekan	17	-	1
<b><i>Depersonalization (DP)</i></b>	Munculnya sikap sinis dan kasar	6, 18, 27	35	4
	Adanya sikap tidak peduli terhadap siswa	7, 19	28	3
	Adanya prasangka negatif	20	29	2
<b><i>Reduced Personal Accomplishment (PA)</i></b>	Adanya perasaan bahwa dirinya tidak memiliki kemampuan	9, 21	30, 37, 41	5
	Tidak puas dengan pekerjaan	10, 22, 31	38	4
	Tidak memiliki empati	11	23, 32	3
	Ketidakmampuan menghadapi masalah	12, 24	33	3
<b>Jumlah</b>		21	13	34

### 3.5 Analisis Data

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan Model Rasch dengan bantuan Winstep versi 3,73 dan menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan program SPSS versi 21.

#### 3.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi menggunakan *chi-square*. Data yang berdistribusi normal memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05.

### 3.5.2 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat hubungan antara dua variabel tergolong linier atau tidak. Uji linieritas ini merupakan syarat yang harus dipenuhi jika menggunakan teknik analisis regresi linier untuk pengujian hipotesis. Hubungan antara dua variabel dapat dikatakan linier jika taraf signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

### 3.5.3 Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel berdasarkan indeks (nilai) korelasi yang dapat menunjukkan kuat / lemahnya hubungan antara dua variabel (Rangkuti, 2013). Uji korelasi juga dapat menunjukkan arah hubungan antara dua variabel dengan melihat indeks korelasi positif (+) atau negatif (-) (Rangkuti, 2013). Kedua variabel dapat dikatakan memiliki korelasi jika taraf signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

### 3.5.4 Uji Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dengan variabel terkait. Analisis regresi hanya dapat dilakukan jika terdapat korelasi (hubungan) yang signifikan diantara dua variabel penelitian (Rangkuti, 2013). Jenis analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier satu prediktor. Alasan digunakannya analisis ini, karena dalam penelitian hanya terdapat satu variabel prediktor untuk memprediksi variabel kriterium (Rangkuti, 2013). Rumus yang digunakan untuk menghitung analisis regresi linier adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y: Variabel yang Diprediksi

X: Variabel Prediktor

a: Konstanta

b: Koefisien Prediktor

### 3.6 Hipotesis Statistik

Adapun rumusan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh antara *job demands* terhadap *burnout* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri.

$H_a$  : Terdapat pengaruh antara *job demands* terhadap *burnout* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri.

Dimana:

$H_0$  : Hipotesis Nol

$H_a$  : Hipotesis Alternatif

$\mu$  : koefisien pengaruh *job demands* terhadap *burnout* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Subyek Penelitian

Subyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 126 responden. Subyek penelitian dipilih berdasarkan karakteristik penelitian yaitu guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri di Jakarta. Berikut ini adalah gambaran karakteristik sampel penelitian:

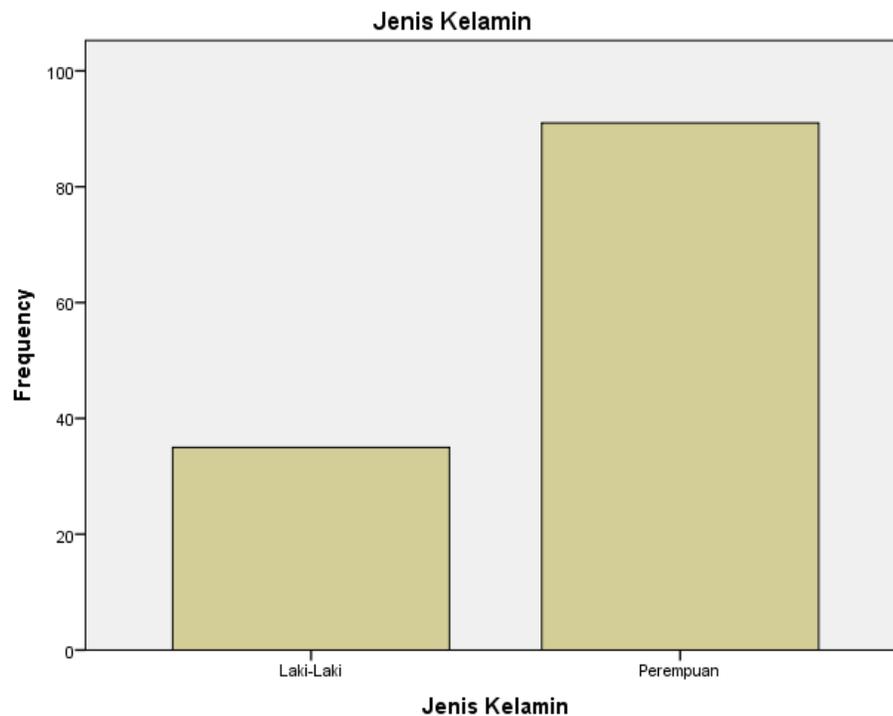
##### 4.1.1 Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut gambaran subyek penelitian berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Dapat dilihat pada tabel 4.1

**Tabel 4.1 Data Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	35	27,8%
Perempuan	91	72,2%
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa subyek penelitian sebanyak 91 orang (72,2%) adalah guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri perempuan dan 35 orang (27,8%) adalah laki-laki. Jika gambaran subyek penelitian berdasarkan jenis kelamin digambarkan melalui grafik, maka dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut:



**Gambar 4.1 Data Distribusi Subyek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin**

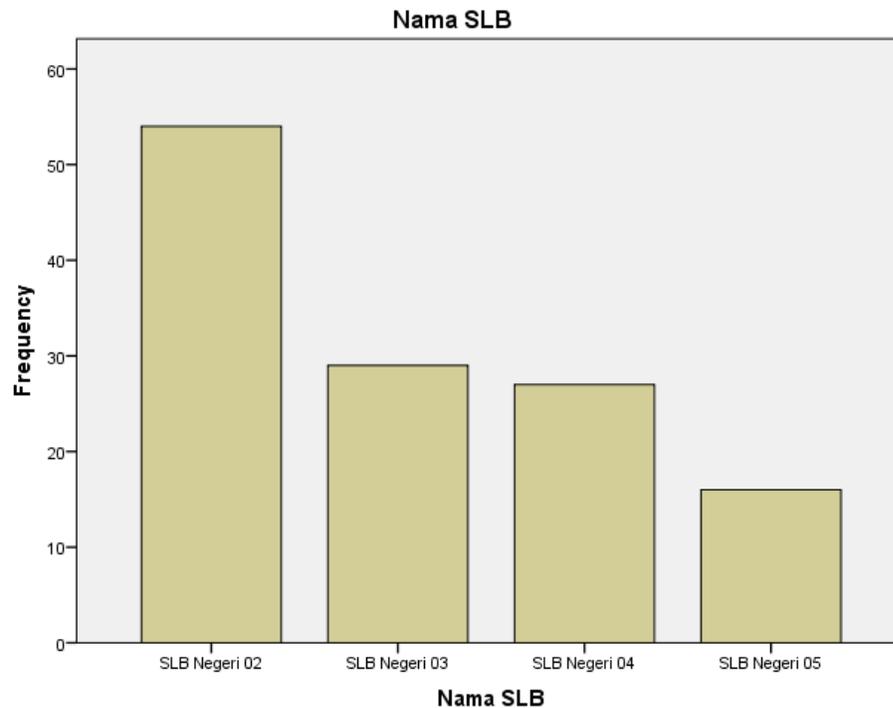
#### 4.1.2 Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan SLB Negeri

Berikut gambaran subyek penelitian berdasarkan Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri, yaitu SLB Negeri 02, SLB Negeri 03, SLB Negeri 04, SLB Negeri 05. Dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2 Data Distribusi Subyek Penelitian Berdasarkan SLB Negeri**

<b>SLB</b>	<b>N</b>	<b>Presentase</b>
SLB Negeri 02	54	42,9 %
SLB Negeri 03	29	23,0 %
SLB Negeri 04	27	21,4 %
SLB Negeri 05	16	12,7 %
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa jumlah subjek penelitian di SLB Negeri 02 sebanyak 54 guru (42,9 %), SLB Negeri 03 sebanyak 29 guru (23,0 %), SLB Negeri 04 sebanyak 27 guru (21,4 %) dan SLB Negeri 05 sebanyak 16 guru (12,7 %). Distribusi subyek berdasarkan SLB Negeri dapat dilihat melalui gambar 4.2 berikut:



**Gambar 4.2 Distribusi Subyek Penelitian Berdasarkan SLB Negeri**

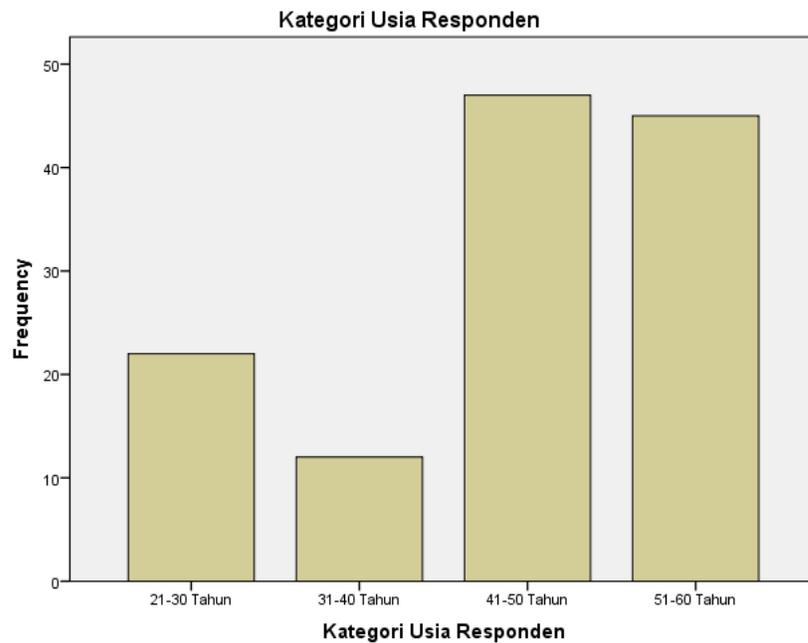
#### **4.1.3 Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Usia**

Berikut ini gambaran subyek berdasarkan usia yang terdiri dari rentang kategori 21 – 30 tahun, 31 – 40 tahun, 41 – 50 tahun dan 51 – 60 tahun. Gambaran subyek berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3 Data Distribusi Subyek Penelitian Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
21 – 30 Tahun	22	17,5 %
31 – 40 Tahun	12	9,5 %
41 – 50 Tahun	47	37,3 %
51 – 60 Tahun	45	35,7 %
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah subyek penelitian berdasarkan usia yaitu pada rentang kategori 21 – 30 tahun berjumlah 22 orang (17,5%), 31 – 40 tahun berjumlah 12 orang (9,5 %), 41 – 50 tahun berjumlah 47 orang (37,3 %) dan 51 – 60 orang berjumlah 45 orang (35,7 %). Distribusi subyek berdasarkan usia dapat dilihat melalui gambar 4.3 berikut:

**Gambar 4.3 Data Distribusi Subyek Penelitian Berdasarkan Usia**

## 4.2 Prosedur Penelitian

### 4.2.1 Persiapan Penelitian

Pada penelitian ini diawali dengan pencarian terkait fenomena pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri. Pencarian fenomena dilakukan dengan mewawancarai empat guru dari dua Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri yang berbeda. Tepatnya, peneliti mewawancarai dua guru di SLB Negeri 05 dan dua guru di SLB Negeri 03.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa adanya perbedaan *job demands* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri jika dibandingkan dengan sekolah reguler dan SLB swasta yang juga menyebabkan terjadinya beberapa gejala *burnout* seperti mengalami kelelahan secara fisik maupun emosional karena diharuskan untuk menghadapi siswa-siswa yang memiliki beragam kelainan dalam satu kelas.

Guru-guru mengeluhkan bahwa mereka dituntut untuk memahami siswa secara individual karena cara penanganan tiap-tiap siswa berkebutuhan khusus berbeda. Oleh karena adanya tuntutan seperti itu, guru-guru seringkali mengalami kelelahan fisik maupun emosional, bahkan salah satu guru sempat mengalami kehilangan semangat untuk pergi mengajar karena merasa kelelahan.

Setelah mendapatkan fenomena, selanjutnya peneliti menentukan variabel penelitian sesuai dengan fenomena yang telah didapatkan. Variabel penelitian yang sudah didapatkan, kemudian diajukan kepada dosen pembimbing yang telah ditentukan oleh jurusan, kemudian didiskusikan bersama berdasarkan fenomena yang telah didapatkan. Pada akhirnya, terpilih variabel *job demands* dan *burnout*.

Langkah selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti adalah mencari literatur yang terkait dengan variabel penelitian, yaitu *job demands* dan *burnout*. Variabel *burnout* berpedoman pada *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang dikembangkan oleh Maslach. Alat ukur yang telah diadaptasi oleh peneliti, kemudian dilakukan *expert judgement* oleh dosen psikologi Universitas Negeri Jakarta yang ahli di bidang tersebut.

Variabel *job demands* menggunakan literatur yang berpedoman pada *Job Demands-Resources Questionnaire* yang dikembangkan oleh Arnold Bakker (2014). Alat ukur yang sudah diadaptasi oleh peneliti, kemudian dilakukan *expert judgement* sama seperti variabel *burnout* yaitu oleh dosen psikologi Universitas Negeri Jakarta. Setelah melalui tahap *expert judgement*, dilakukan uji coba instrumen penelitian untuk mengetahui nilai reliabilitas dan validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian. Jumlah responden pada tahap uji coba sebanyak 41 orang dengan total item yang berjumlah 64 item, terdiri dari 41 item *burnout* dan 23 item *job demands*. Data uji coba telah diperoleh, kemudian dilakukan analisis daya diskriminasi item. Hasilnya, terdapat terdapat 34 item *burnout* yang memiliki daya diskriminasi tinggi dan 23 item *job demands* yang memiliki daya diskriminasi tinggi. Berdasarkan hasil uji coba, dilakukan penyusunan kembali untuk instrumen final sehingga terdapat 57 item yang terdiri dari 34 item *burnout* dan 23 item *job demand*.

#### **4.2.2 Pelaksanaan Penelitian**

Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan di Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri di Jakarta yang sudah ditentukan berdasarkan teknik sampling yang digunakan. Terdapat enam SLB Negeri yang digunakan untuk penelitian ini. Dua SLB Negeri yaitu SLB Negeri 01 dengan jumlah guru 31 orang dan SLB Negeri 06 dengan jumlah guru 10 orang dipilih untuk pengambilan data uji coba. Empat SLB Negeri sisanya dipilih untuk pengambilan data final yang terdiri dari SLB Negeri 02 dengan guru berjumlah 54 orang, SLB Negeri 03 dengan jumlah guru 29 orang, SLB Negeri 04 dengan jumlah guru 27 orang, dan SLB Negeri 05 dengan jumlah guru 16 orang.

Proses pengambilan data dimulai dengan meminta izin kepada pihak sekolah melalui telepon. Setelah mendapatkan izin, kemudian peneliti mendatangi sekolah dengan membawa surat izin dan kuesioner sesuai dengan tanggal yang telah ditetapkan. Pada tanggal 29 Mei 2017 peneliti menyerahkan kuesioner kepada pihak SLB Negeri 01. Pada tanggal 30 Mei peneliti menyerahkan kuesioner kepada pihak

SLB Negeri 06. Peneliti memberikan petunjuk mengenai cara pengisian saat menyerahkan kuesioner tersebut. Pihak sekolah SLB Negeri 01 meminta waktu sekitar 4 hari, sedangkan SLB Negeri 06 hanya membutuhkan satu hari untuk mengisi kuesioner. Pada tanggal 2 Juni 2017 seluruh kuesioner uji coba telah didapatkan.

Uji final dilakukan pada tanggal 6, 7, dan 14 Juni 2017. Pada tanggal 6 Juni 2017 peneliti menyerahkan kuesioner kepada pihak SLB Negeri 03 dan 05. Pada tanggal 7 Juni 2017 peneliti menyerahkan kuesioner kepada pihak SLB Negeri 02. Pada tanggal 14 Juni 2017 peneliti menyerahkan kuesioner kepada pihak SLB Negeri 04. Pihak sekolah meminta waktu kurang lebih satu minggu untuk mengisi kuesioner tersebut. Perizinan untuk menyebar kuesioner final tidak sulit karena kepala sekolah dari keempat SLB Negeri tersebut langsung memberikan izin. Pada tanggal 19 Juni 2017 seluruh kuesioner final telah didapatkan.

### **4.3 Hasil Analisis Data Penelitian**

#### **4.3.1 Variabel *Job Demands***

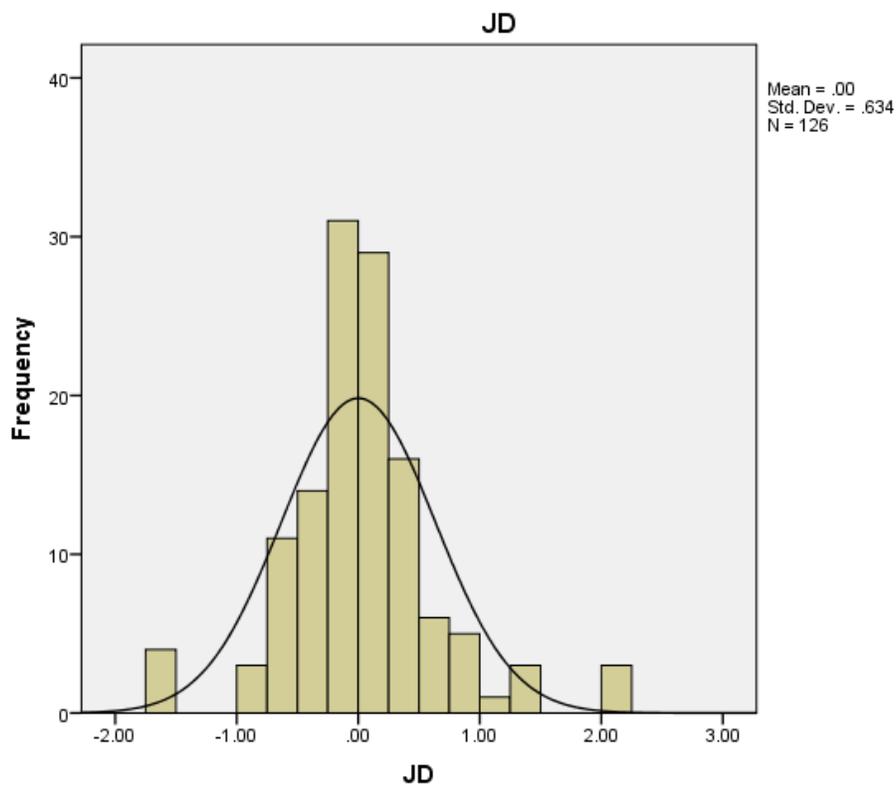
##### *4.3.1.1 Data Deskriptif Job Demands*

Pengukuran variabel *job demands* yang sudah diadaptasi berpedoman pada *Job Demands-Resources Questionnaire*. Alat ukur tersebut terdiri dari 23 item dengan responden sebanyak 126 guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri di Jakarta. Berikut hasil pengambilan data dan pengolahan data menggunakan skor murni dari model Rasch.

Tabel 4.4 Data Distribusi Deskripsi *Job Demands*

Pengukuran	Nilai
Mean	0,00
Median	-0,04
Standar Deviasi	0,63
Varians	0,40
Nilai Minimum	-1,67
Nilai Maksimum	2,08

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa variabel *job demands* memiliki mean 0,00, median -0,04, standar deviasi 0,63, varians 0,40, nilai minimum -1,67 dan nilai maksimum 2,08. Berikut grafik histogram dapat dilihat pada gambar 4.4

Gambar 4.4 Data Deskriptif *Job Demands*

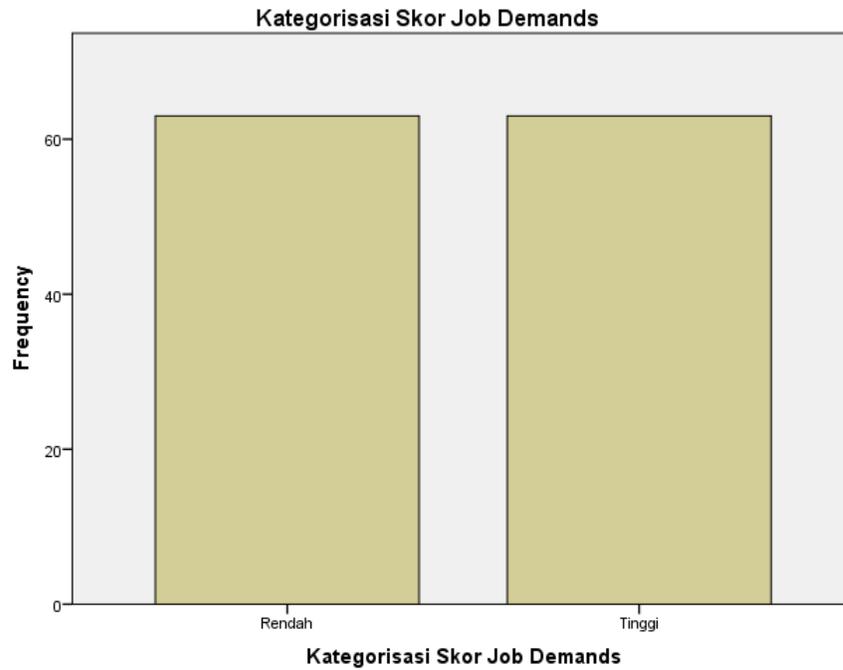
#### 4.1.1.1 Kategorisasi Job Demands

Kategorisasi *job demands* terdiri dari dua kategori yaitu tinggi dan rendah. Penskoran yang dilakukan dengan menggunakan hasil mean dari model Rasch yang dapat dilihat pada lampiran. Berikut penjelasan mengenai pembagian skor variabel *job demands*.

**Tabel 4.5 Kategorisasi Skor Job Demands**

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Rendah	$X < 0.00$	63	50%
Tinggi	$X > 0.00$	63	50%
<b>Total</b>		<b>126</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa 63 orang (50 %) memiliki *job demands* yang tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sebagian dari keseluruhan guru SLB Negeri dalam penelitian ini memiliki *job demands* yang tinggi. Jika digambarkan melalui grafik, dapat dilihat pada gambar 4.5 berikut:



**Gambar 4.5** Kategorisasi Skor *Job Demands*

### 4.3.2 Variabel *Burnout*

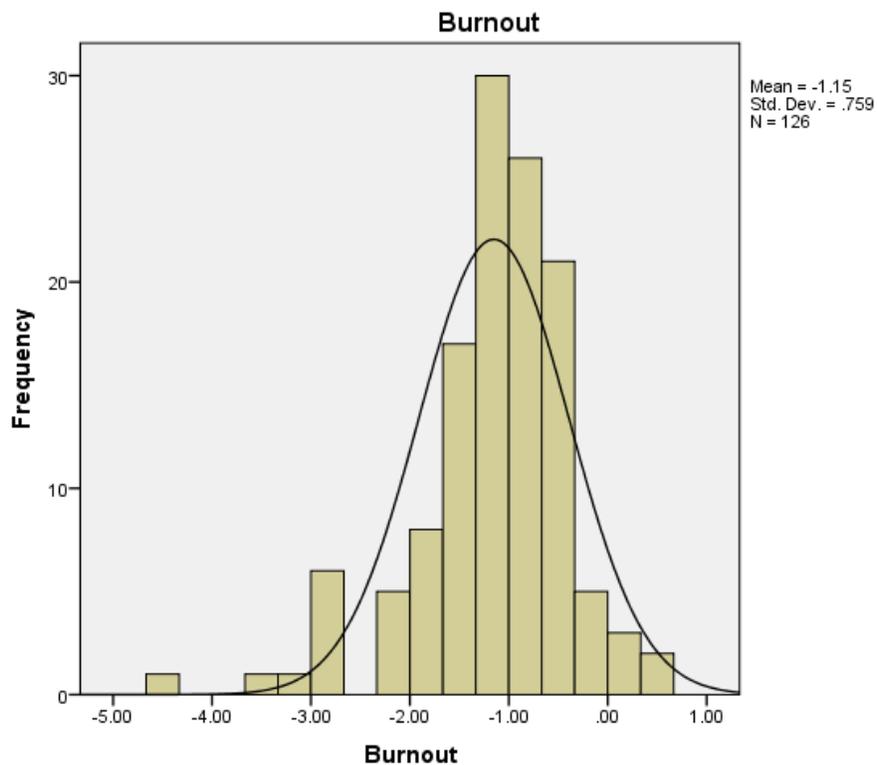
#### 4.3.2.1 Data Deskriptif *Burnout*

Pengukuran variabel *burnout* yang sudah diadaptasi berpedoman pada *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Alat ukur tersebut terdiri dari 34 item dengan jumlah responden sebanyak 126 guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri di Jakarta. Berikut hasil pengambilan data dan pengolahan data dengan menggunakan skor murni dari model Rasch.

Tabel 4.6 Data Distribusi Deskripsi *Burnout*

Pengukuran	Nilai
Mean	-1,15
Median	-1,08
Standar Deviasi	0,76
Varians	0,58
Nilai Minimum	-4,35
Nilai Maksimum	0,56

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa variabel *burnout* memiliki mean -1,15, median -1,08, standar deviasi 0,76, varians 0,58, nilai minimum -4,35, dan nilai maksimum 0,56. Berikut grafik histogram dapat dilihat pada gambar 4.6 berikut:

Gambar 4.6 Data Deskriptif *Burnout*

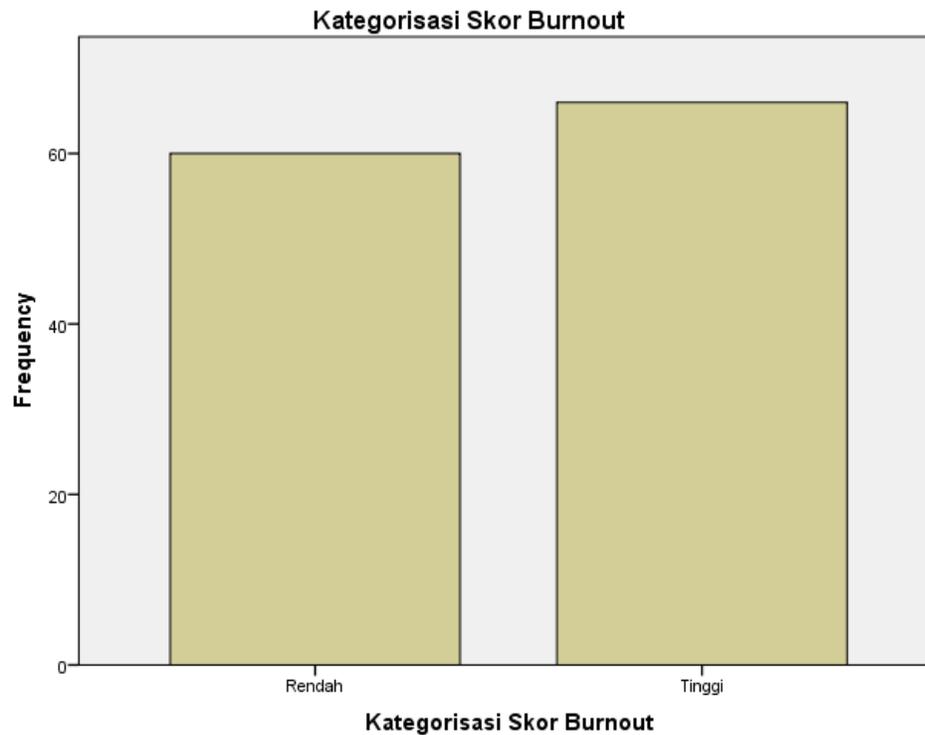
#### 4.3.2.2 Kategorisasi Burnout

Kategorisasi *burnout* terdiri dari dua kategori yaitu tinggi dan rendah. Penskoran yang dilakukan dengan menggunakan hasil mean dari model Rasch yang dapat dilihat pada lampiran. Berikut penjelasan mengenai pembagian skor variabel *burnout*.

**Tabel 4.7 Kategorisasi Skor Burnout**

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Rendah	$X < -1,15$	60	47,6 %
Tinggi	$X > -1,15$	66	52,4 %
<b>Total</b>		<b>126</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa 60 orang (47,6 %) memiliki tingkat *burnout* yang rendah dan 66 orang (52,4 %) memiliki tingkat *burnout* yang tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SLB Negeri dalam penelitian ini memiliki tingkat *burnout* yang tinggi. Jika digambarkan melalui grafik, dapat dilihat pada gambar 4.7 berikut:



**Gambar 4.7** Kategoriasi Skor *Burnout*

**Tabel 4.8** *Crosstabs* Kategorisasi Skor *Job Demands* dan *Burnout*

		<i>Burnout</i>		Total
		Rendah	Tinggi	
Kategori Skor	Rendah	39	24	63
<i>Job Demands</i>	Tinggi	21	42	63
Total		60	66	126

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa data menunjukkan jumlah responden terbanyak dengan tingkat *job demands* dan *burnout* pada kategori tinggi yaitu berjumlah 42 orang. Jumlah paling sedikit yaitu responden yang memiliki *job demands* tinggi dan *burnout* yang rendah berjumlah 21 orang.

### 4.3.3 Uji Normalitas

Perhitungan uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *chi-square* pada variabel *job demands* dan *burnout*. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai sig (p-value) lebih besar dari taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ) atau  $p > 0,05$ . Hasil pengujian normalitas variabel *job demands* dan *burnout* dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9 Uji Normalitas

Variabel	P	$\alpha$	Interpretasi
<i>Job Demands</i>	0,142	0,05	Berdistribusi normal
<i>Burnout</i>	0,131	0,05	Berdistribusi normal

Berdasarkan tabel 4.9 Dapat diketahui bahwa kedua variabel yaitu *job demands* dan *burnout* memiliki nilai sig (p-value) yang lebih besar dari taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa *job demands* dan *burnout* berdistribusi normal.

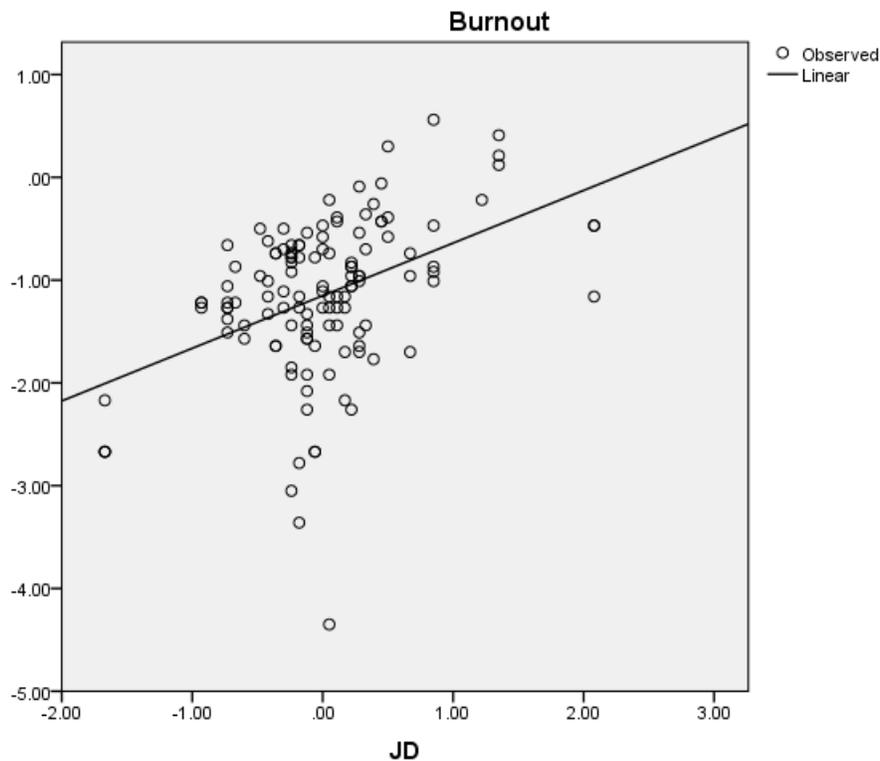
### 4.3.4 Uji Linieritas

Uji linieritas memiliki tujuan untuk menguji hubungan variabel *job demands* dan *burnout* tergolong linier atau tidak. Pengujian linieritas ini harus terpenuhi jika ingin menggunakan teknik analisis regresi linier (Rangkuti, 2013). Kedua variabel penelitian dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila nilai  $p < \alpha$ . Linieritas antara variabel *job demands* dan *burnout* dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10 Uji Linieritas

Variabel	P	$\alpha$	Interpretasi
<i>Job Demands</i> <i>Burnout</i>	0,000	0,05	Linier

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa variabel penelitian ini yaitu *job demands* dan *burnout* memiliki nilai  $p = 0,000$ . Nilai tersebut lebih kecil dari  $\alpha$ , hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *job demands* dan *burnout* memiliki hubungan yang linier. Linieritas kedua variabel penelitian juga dapat dilihat pada grafik *scatter plot* pada gambar 4.11 berikut:

Gambar 4.8 Scatter Plot Linieritas *Job Demands* dan *Burnout*

### 4.3.5 Uji Korelasi

Korelasi antara variabel *job demands* dan *burnout*, memiliki koefisien korelasi 0,427 dengan nilai  $p = 0,05$ . Nilai  $p$  lebih kecil daripada nilai  $\alpha = 0,05$  yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *job demands* dan *burnout*. Hubungan antara *job demands* dan *burnout* juga dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11 Uji Korelasi

Variabel	P	$\alpha$	Interpretasi
<i>Job Demands</i> <i>Burnout</i>	0,000	0,05	Terdapat hubungan yang signifikan

### 4.3.6 Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk menguji hipotesis. Analisis regresi dilakukan untuk mencapai tujuan-tujuan penelitian yang belum dapat diperoleh jika hanya dengan uji korelasi saja (Rangkuti, 2013). Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah  $H_a$  yang menyatakan terdapat pengaruh *job demands* terhadap *burnout* pada guru sekolah luar biasa (SLB) Negeri.

Uji korelasi telah dilakukan dan mendapatkan hasil yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara *job demands* dan *burnout*. Langkah selanjutnya dilakukan analisis regresi untuk mengetahui hubungan sebab akibat antar variabel dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier satu prediktor dengan menggunakan SPSS. Teknik analisis data dibantu dengan model *Rasch* versi 3,73 kemudian hipotesis diuji dengan menggunakan SPSS versi 21:

Tabel 4.12 Persamaan Regresi Coefficients

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,152	0,61		-18,759	0,000
<i>Job Demands</i>	0,512	0,97	0,427	5,263	

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa konstanta variabel *burnout* sebesar -1,152 sedangkan koefisien regresi variabel *job demands* sebesar 0,512. Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = -1,152 + 0,512 X$$

Interpretasinya adalah jika *job demands* (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel *burnout* (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,512. Dari hasil tersebut diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *job demands* terhadap *burnout* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri.

Tabel 4.13 Uji Signifikansi Keseluruhan ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regresi	13,157	1	13,157	27,704	0,000
Residual	58,890	124	0,475		
Total	72,047	125			

- a. Dependent Variable: Burnout
- b. Predictors, (Constant), Job Demands

Kriteria pengujian:

Ho ditolak jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  dan nilai  $p < 0,05$

Ho diterima jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  dan nilai  $p > 0,05$

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, dapat diketahui  $F$  hitung sebesar 27,704 dengan nilai  $p$  sebesar 0,000. Jika nilai  $p$  dibandingkan dengan  $\alpha = 0,05$  maka,  $p < \alpha$  yang berarti bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) dalam penelitian ini ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Selain itu, jika nilai  $F$  hitung (27,704) dibandingkan dengan  $F$  tabel (3,94) yang artinya  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ . Kesimpulan yang didapatkan adalah  $H_0$  ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh antara *job demands* terhadap *burnout* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri.

Hasil perhitungan korelasi ganda ( $R$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan yang telah dilakukan adalah 0,427 dan *R square* sebesar 0,183. Hal tersebut berarti bahwa *job demands* mempengaruhi *burnout* sebesar 18,3% dan sisanya yaitu 81,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Tabel perhitungan indeks korelasi ganda ( $R$ ) dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.14 Model Summary**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	0,427	0,183	0,176	0,68915

a. Predictors, (Constant), Job Demands  
 b. Dependent Variable: Burnout

#### 4.4 Pembahasan

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara *job demands* dan *burnout* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri. Dalam penelitian ini, *job demands* mempengaruhi *burnout* pada guru SLB Negeri sebesar 18,3 % sedangkan 81,7 % lainnya dipengaruhi oleh faktor lain seperti status pernikahan, kepribadian, dan harapan-harapan yang tinggi terhadap pekerjaan. *Burnout* dikalangan guru SLB Negeri dalam penelitian ini dapat dilihat berdasarkan kategorisasi tinggi dan rendah. Terdapat 60 orang (47,6 %) memiliki tingkat *burnout* yang rendah dan 66 orang (52,4 %) memiliki tingkat *burnout* yang tinggi. Dengan demikian dapat terlihat bahwa guru SLB Negeri dalam penelitian ini tergolong dalam tingkat *burnout* yang tinggi. Hal tersebut dikarenakan subyek penelitian lebih banyak wanita daripada pria. Berdasarkan beberapa studi, *burnout* seringkali dialami oleh wanita (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Selanjutnya, gambaran mengenai *job demands* pada guru SLB Negeri dalam penelitian ini tergolong dari dua kategori yaitu tinggi dan rendah. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat 63 orang (50%) guru SLB Negeri memiliki *job demands* dalam kategori tinggi. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa sebagian responden memiliki *job demands* yang tinggi.

Berdasarkan hasil *crosstabs* dapat terlihat dari jumlah responden terbanyak yaitu 42 orang memiliki *job demands* yang tinggi dan *burnout* yang tinggi pula. Hal ini dapat terjadi karena *job demands* merupakan prediktor terjadinya *burnout*. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Prieto, Soria, Martínez dan Scaufeli (2008) menemukan hasil bahwa *job demands* merupakan prediktor penting dari *burnout*.

Korelasi antara dua variabel dalam penelitian ini bersifat positif, yang berarti bahwa jika *job demands* tinggi maka *burnout* juga akan tinggi. Sebaliknya, jika *job demands* rendah maka *burnout* juga akan rendah. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Arvidsson, Håkansson, Karlson, Björk dan Persson (2016) menunjukkan bahwa kenaikan level pada *burnout* terkait dengan kenaikan level pada *job demands*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Roslan,

Jo Ann Ho, Siew Imm Ng, dan Sambasivan (2015) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *job demands* dan *burnout*.

Hasil perhitungan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi satu prediktor, menghasilkan F hitung sebesar 27,704 dan nilai F tabel sebesar 3,94. Nilai F tabel dapat dilihat dengan melihat db atas sebesar 1 dan db bawah sebesar 124. Dengan demikian diketahui bahwa F hitung > F tabel, yaitu  $27,704 > 3,94$ . Selain itu, nilai signifikansi penelitian ini sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *job demands* dengan *burnout* pada guru SLB Negeri. Pengaruh antara dua variabel dalam penelitian ini merupakan pengaruh yang signifikan. Artinya jika *job demands* (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel *burnout* (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,512.

Penelitian yang dilakukan oleh Prieto, Soria, Martinez, dan Schaufeli (2008). Dalam penelitiannya, Prieto, dkk (2008) salah satu tujuannya adalah untuk mengetahui apakah *job demands* memprediksi *burnout* secara positif. Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini adalah *job demands* dapat memprediksikan *burnout* secara positif yang berarti bahwa semakin banyak tuntutan (*demands*) maka akan semakin tinggi *burnout*.

Dengan demikian, hasil penelitian yang telah dilakukan ini, sesuai dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya bahwa *job demands* memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout*. Dengan kata lain, semakin tinggi *job demands* maka akan semakin tinggi *burnout*.

#### **4.5 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dalam proses pelaksanaan penelitian. Saat menyebar kuesioner uji coba dan final, tidak semua guru mengisi kuesioner sehingga kuesioner yang dikembalikan pada peneliti tidak sama dengan jumlah guru yang telah diinformasikan sebelumnya oleh pihak sekolah.

Saat menyebar kuesioner uji coba, peneliti hanya mendapatkan 41 kuesioner dikarenakan terdapat beberapa guru yang tidak mengisi kuesioner penelitian dengan alasan memiliki banyak pekerjaan. Penyebaran kuesioner final dalam penelitian ini juga mengalami hal serupa, terdapat beberapa SLB Negeri yang mengembalikan kuesioner penelitian dengan jumlah kuesioner yang tidak sesuai jika dibandingkan banyaknya guru di SLB Negeri tersebut. Hal ini dikarenakan, penyebaran kuesioner final bersamaan dengan kegiatan guru-guru mengisi raport dan penerimaan siswa-siswi baru.

Kegiatan guru-guru mempersiapkan pembagian raport pada tanggal 19 Juni 2017 dan kegiatan penerimaan siswa-siswi baru, juga menjadi penyebab utama peneliti tidak dapat melakukan penyebaran data final di SLB Negeri 07. Sehingga, pada penelitian ini peneliti tidak dapat mengambil data di seluruh SLB Negeri di Jakarta.

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan. Hasil penelitian ini hanya berlaku untuk subyek yang berada dalam penelitian ini saja.

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian dan pengujian statistik yang telah dilakukan, dalam penelitian ini dengan jumlah subyek sebanyak 126 guru, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *job demands* terhadap *burnout* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri. Artinya jika *job demands* (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel *burnout* (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,512. Oleh karena itu, hasil pengujian hipotesis memberikan hasil bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pengaruh *job demands* terhadap *burnout* pada guru SLB Negeri sebesar 18,3 % dan 81,7 % lainnya dipengaruhi oleh hal lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti status pernikahan, kepribadian, dan harapan-harapan yang tinggi terhadap pekerjaan.

#### 5.2 Implikasi

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *job demands* dan *burnout* pada guru SLB Negeri. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *burnout* dan *job demands* pada guru SLB Negeri tergolong dalam kategori tinggi. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel *crosstabs*, yang menunjukkan bahwa responden terbanyak yaitu berjumlah 42 orang memiliki *job demands* yang tinggi dan *burnout* yang tinggi pula.

Berdasarkan hasil tersebut, implikasi penelitian ini yaitu perlu adanya usaha yang dilakukan oleh pihak SLB Negeri untuk menciptakan tuntutan pekerjaan yang tidak terlalu menekan guru secara psikologis. Dengan kata lain,

pihak sekolah melakukan cara untuk mengurangi biaya psikologis yang dikeluarkan guru dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaannya.

Selain itu, guru SLB Negeri juga diharapkan memiliki kemampuan untuk mengurangi biaya psikologis dalam menghadapi tuntutan pekerjaan agar tidak mengalami *burnout*. Hal ini karena, jika guru tidak terlalu banyak mengeluarkan usaha psikologis dalam mengerjakan pekerjaannya, maka guru juga tidak akan mengalami *burnout*. Usaha psikologis yang dikeluarkan oleh guru dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaannya mengacu kepada tinggi atau rendahnya *job demands*. Seperti yang diketahui tingginya *job demands* dapat memicu terjadinya *burnout*. Oleh karena itu, usaha mengurangi biaya psikologis yang dikeluarkan guru dalam menjalani tuntutan pekerjaannya dapat mencegah terjadinya *burnout* dikalangan guru SLB Negeri.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian yang telah dijelaskan, maka terdapat saran-saran sebagai berikut:

#### **5.3.1 Guru SLB**

Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan guru SLB Negeri dapat terhindar dari kondisi *burnout*. Guru SLB Negeri dapat terhindar dari kondisi *burnout* dengan cara memiliki kemampuan-kemampuan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan misalnya menciptakan hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja agar tidak ada harapan-harapan yang bertentangan terkait dengan pekerjaan. Guru SLB Negeri juga diharapkan memiliki manajemen waktu yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang memiliki batas waktu. Selain itu, guru SLB juga perlu melatih keterampilan emosional agar guru dapat menyikapi permasalahan dengan kepala dingin.

### 5.3.2 Pihak Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri

Pihak sekolah juga memiliki peranan penting dalam mencegah terjadinya *burnout* seperti mengurangi hambatan-hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan terutama pada pekerjaan yang memiliki batas waktu penyelesaian sehingga guru dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lancar tanpa mengeluarkan biaya psikologis yang lebih. Hal ini dapat dilakukan dengan cara identifikasi hambatan dalam bekerja yaitu mencari tahu terlebih dahulu hambatan apa yang sering dialami guru dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan, kemudian meminimalisir hambatan tersebut. Mengadakan kegiatan yang dapat menciptakan hubungan baik antar sesama guru sehingga guru dapat terhindar dari konflik antar guru dalam bekerja, seperti melibatkan beberapa guru pada kegiatan yang sama agar guru dapat bertukar pikiran dan memahami keinginan masing-masing.

### 5.3.3 Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan SLB swasta sebagai sampel penelitian agar dapat terlihat jelas tingkat *burnout* dan *job demands* pada guru SLB swasta sehingga dapat dilihat perbedaannya. Selain itu, peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian ini diharapkan dapat menggunakan SLB Negeri 07 atau keseluruhan SLB Negeri di Jakarta dalam penelitian sehingga hasil yang didapatkan bisa digeneralisasikan. Peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan sampel dalam jumlah yang lebih besar.

Bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengetahui lebih jauh mengenai *burnout*, dapat melihat faktor-faktor lainnya yang berkaitan dengan *burnout* seperti faktor internal yang meliputi kepribadian, usia, gender, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan lain sebagainya. Faktor eksternal yang mempengaruhi terjadinya *burnout* meliputi dukungan sosial, beban pekerjaan, tekanan waktu dalam bekerja, dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arvidsson, I., Hakansson, C., Karlson, B., Bjork, J & Persson, R. (2016). Burnout among Swedish school teachers-a cross-sectional analysis. *BMC Public Health*, 16, 1-11.doi:10.1186/s12889-016-3498-7
- Bakker, A.B. (2014). Job demands-resources questionnaire. Rotterdam: Erasmus University.
- Bakker, A. B., Demerouti, E & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: the JD-R approach. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411.doi:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235
- Bakker, A. B., Demerouti, E & Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relation*, 58 (5), 661-689.doi:10.1177/0018726705055967
- Brouwers, A., Tomic, W & Bolujit, H. (2011). Job demands, job control, social support and self-efficacy beliefs as determinants of burnout among physical education teachers. *Europe's Journal of Psychology*, 7 (1), 17-39.
- Danim, S & Khairil, H. (2011). *Psikologi Pendidikan (Dalam Perspektif Baru)*. Bandung: Alfabeta.
- Delphie, Bandi. (2006). *Pembelajaran Anak Berkebutuhan Khusus (dalam Setting Pendidikan Inklusi)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Khan, F., Yusoff, R. M. D & Khan, A. (2014). Job Demands, burnout and resources in teaching a conceptual review. *World Applied Sciences Journal*, 30 (1), 20-28.doi:10.5829/idosi.wasj.2014.30.01.21029
- Koesmono, H. T. (2007). Pengaruh kepemimpinan dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi dengan variabel moderasi motivasi perawat rumah sakit swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 9, No. 1, 30-40.
- Love, P. E. D., Irani, Z., Standing, C & Themistocleous, M. (2007). Influence of job demands, job control and social support on information systems professionals' psychological well-being. *International Journal of Manpower*, Vol. 28, No. 6, 513-528.doi:10.1108/01437720710820026
- Makmun, A. S. (2007). *Psikologi Pendidikan Perangkat Sistem Pengajaran Modal*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Maslach, C & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, Vol. 2, 99-113.
- Miller, David. (2007). *Dying to Care? Work, Stress, and Burnout in HIV / AIDS*. USA: Routledge.
- Mizmir. *Hubungan burnout dengan kepuasan kerja pustakawan di pusat jasa perpustakaan dan informasi perpustakaan nasional Republik Indonesia*. Skripsi. Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Negeri Jakarta.
- Nurdin, Muhammad. (2008). *Kiat Menjadi Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 16. 2007. Kualifikasi Akademik Guru. Jakarta: Permendiknas.
- Prieto, L. L., Soria, M. S., Martinez., I. M & Schaufeli. W. (2008). Extension of the job demands-resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time. *Psicothema*, Vol. 20, No. 3, 354-360.
- Purba, J., Yulianto, A & Widyanti, E. (2007). Pengaruh dukungan sosial terhadap burnout pada guru. *Jurnal Psikologi*, Vol. 5, No. 1, 77-87.
- Putra, S. Y & Mulyadi, H. (2010). Pengaruh faktor job demand terhadap kinerja dengan burnout sebagai variabel moderating pada karyawan bagian produksi PT.Tripilar betonmas salatiga. *Among Makarti*, Vol. 3, No. 6, 47-68.
- Rangkuti, Anna Armeini. (2013). *Statistika Parametrik dan Non-Parametrik Dalam Bidang Psikologi dan Pendidikan*. Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.
- Rangkuti, A. A & Wahyuni, L. D. (2016). *Analisis Data Penelitian Kauntitatif Berbasis Classical Test Theory dan Item Response Theory (Rasch Model)*. Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.
- Roslan, N. A., Jo Ahn Ho., Siew Imm Ng & Sambasivan, M. (2015). Job demands & job resources: predicting burnout and work engagement among teachers. *International Proceedings of Economics Development and Research*, Vol. 84.
- Safitri, R. Y & Nursalim, N. (2013). Hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan intensi turnover pada guru. Vol. 01, No. 02.

- Samsuddin. (2013). Burnout pada terapis anak berkebutuhan khusus (studi kasus di Yayasan Sinar Talenta Samarinda). *eJournal Psikologi*, Vol. 1, No. 2, 187-199.
- Schaufeli, W & Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. UK: TJ. International Ltd.
- Sugiarto, W., Suyasa. P. T. Y. S & Lie, D. (2017). Peran conscientiousness sebagai moderator dari hubungan job resources dan work engagement karyawan information technology (IT) pada PT. X. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, Vol. 1, No. 1, 296-303.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumintono, B., & Widhiarso, W. (2014). Aplikasi model rasch untuk penelitian ilmu-ilmu sosial. Cimahi: Trim Komunikata Publishing House.
- Republik Indonesia. 2000. Undang-Undang Republik Indonesia Pasal 31 ayat 1 tentang Pendidikan dan Kebudayaan.
- Wardhani, D. T. (2012). Burnout dikalangan guru pendidikan luar biasa di kota Bandung. *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 11, No. 1, 73-82.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demereouti, E & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, Vol. 14, No. 2, 121-141. doi:10.1037/1072-5245.14.2.121

## Lampiran 1 Instrumen Uji Coba

### **KUESIONER**

Assalamu'alaikum Wr. Wb Selamat pagi/siang/malam

Kami, Adelia Citra Apriliani dan Maharany Putri adalah mahasiswi jurusan Psikologi angkatan 2013 di Universitas Negeri Jakarta. Kami sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan skripsi guna mendapatkan gelar sarjana psikologi. Kuesioner ini digunakan untuk mengungkap informasi yang sesuai dengan tema dalam penelitian kami. Oleh karena itu, kami sangat berharap saudara/i memberikan jawaban yang jujur dan sesuai dengan yang sedang dan pernah saudara alami dan rasakan.

Dalam mengisi skala ini tidak ada jawaban yang benar atau salah, semua jawaban adalah benar sejauh jawaban-jawaban tersebut benar-benar menggambarkan diri anda. Skala ini dibuat semata-mata untuk kebutuhan ilmiah sehingga jawaban yang saudara/i berikan akan terjamin kerahasiaannya.

Atas partisipasi saudara/i, kami mengucapkan terima kasih.

Untuk informasi lebih lanjut, hubungi:

**Adelia Citra Apriliani** (085813789448)

**Maharany Putri** (08561543755)

Email : [adeliacitra13@gmail.com](mailto:adeliacitra13@gmail.com)/ [maharanyis@hanoo.com](mailto:maharanyis@hanoo.com)

### **INFORM CONSENT**

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya memenuhi ketentuan yang berlaku. Saya bersedia untuk mengisi kuesioner dengan segala data yang diberikan benar adanya.

Tanda Tangan

(.....)

### **IDENTITAS DIRI**

Nama (inisial) :  
 Usia :  
 Jenis Kelamin : L / P  
 Status Pekerjaan : PNS / Non-PNS

### **PETUNJUK PENGISIAN**

- Bacalah dengan teliti setiap pernyataan yang terdapat pada kuesioner dan isilah dengan jawaban yang paling menggambarkan diri anda.
- Saudara/i di minta untuk memberikan jawaban pada setiap pernyataan dibawah ini, dengan cara memberi tanda ceklist (√) pada salah satu jawaban yang paling menggambarkan diri saudara/i. Setiap pernyataan tidak memiliki jawaban benar atau salah.

### **KETERANGAN ALTERNATIF JAWABAN**

Terdapat lima alternatif pilihan jawaban yaitu, Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Adapun penjelasan lebih lanjut mengenai pilihan jawaban, sebaai berikut:

- Sangat Sesuai (SS) : Jawaban yang sangat menggambarkan diri anda.
- Sesuai (S) : Jawaban yang menggambarkan diri anda.
- Netral (N) : Jawaban yang sedikit menggambarkan diri anda.
- Tidak Sesuai (TS) : Jawaban yang tidak menggambarkan diri anda.
- Sangat Tidak Sesuai (STS) : Jawaban yang sangat tidak menggambarkan diri anda.

**Contoh Pengerjaan:**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya senang menjadi guru sekolah luar biasa.	√				

**KUESIONER I**

Pilihlah salah satu jawaban yang paling menggambarkan diri anda. Kerjakanlah seteliti mungkin dan jangan ada yang terlewat!

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya harus bekerja dengan cepat.					
2.	Saya memiliki banyak pekerjaan yang harus dilakukan.					
3.	Saya harus bekerja keras agar dapat selesai tepat waktu.					
4.	Saya bekerja dalam waktu yang sempit.					
5.	Pekerjaan saya memerlukan konsentrasi yang tinggi.					
6.	Pekerjaan saya menuntut saya untuk sangat berhati-hati dan akurat.					
7.	Pekerjaan saya membutuhkan perhatian terus-menerus.					
8.	Pekerjaan saya memberikan tekanan mental.					
9.	Pekerjaan saya memiliki tuntutan yang sangat tinggi secara emosional.					
10.	Saya dihadapkan pada berbagai hal yang menyinggung saya secara personal.					

## KUESIONER II

Pilihlah salah satu jawaban yang paling menggambarkan diri anda. Kerjakanlah seteliti mungkin dan jangan ada yang terlewat!

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari ditempat kerja untuk menghadapi siswa-siswa.					
2.	Saya merasa kelelahan fisik yang amat sangat setelah bekerja.					
3.	Pekerjaan sebagai guru SLB membuat saya frustrasi.					
4.	Saya kehilangan semangat pada pekerjaan saya.					
5.	Mengajar siswa berkebutuhan khusus membuat saya tertekan.					
6.	Saya merasa bahwa saya memperlakukan siswa seolah-olah mereka adalah “objek” (siswa sebagai “sesuatu/benda” bukan “seseorang”).					
7.	Saya benar-benar tidak meghiraukan apa yang terjadi dengan siswa.					
8.	Saya merasa bahwa siswa-siswa menyalahkan saya atas masalah yang mereka alami.					
9.	Sulit bagi saya untuk membuat siswa fokus terhadap pembelajaran.					
10.	Saya merasa seakan-akan hidup dan karir saya tidak akan pernah berubah.					

**TERIMA KASIH ☺**

## Lampiran 2 Instrumen Uji Final

### *INFORM CONSENT* PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Assalamu'alaikum Wr. Wb Selamat pagi/siang/malam,

Kami, mahasiswi jurusan Psikologi angkatan 2013 di Universitas Negeri Jakarta:

Nama	NIM	No.HP / Email
Adelia Citra Apriliani	1125134540	085813789448/adeliacitra13@gmail.com
Maharany Putri	1125130057	08561543755/maharanyis@yahoo.com

Sedang melakukan penelitian yang berkaitan dengan *Job Demands, Burnout*, dan *Workplace Well-Being* pada Guru Sekolah Luar Biasa dalam rangka menyelesaikan skripsi guna mendapatkan gelar sarjana psikologi. Kami mengharapkan kesediaan saudara/i untuk menjadi responden dan mengisi kuesioner ini dengan memberikan jawaban yang jujur serta sesuai dengan apa yang sedang dan pernah saudara alami dan rasakan. Kuesioner ini dibuat semata-mata untuk kebutuhan ilmiah sehingga jawaban yang saudara/i berikan akan terjamin kerahasiaannya.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama (inisial) : .....

Usia : .....

Jenis Kelamin : L / P (lingkari yang menjadi pilihan anda)

Status Pekerjaan : PNS / Non-PNS (lingkari yang menjadi pilihan anda)

Dengan ini menyatakan kesediaan untuk menjadi responden penelitian dan mengisi kuesioner dengan judul diatas. Demikian pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Tanda Tangan

(.....)

### PETUNJUK PENGISIAN

- Bacalah dengan teliti setiap pernyataan yang terdapat pada kuesioner dan isilah dengan jawaban yang paling menggambarkan diri anda. Tidak ada jawaban benar atau salah, dimana semua jawaban adalah benar sejauh jawaban-jawaban tersebut benar-benar menggambarkan diri anda.
- Saudara/i di minta untuk memberikan jawaban pada setiap pernyataan dibawah ini, dengan cara memberi tanda ceklist (√) pada salah satu jawaban yang paling menggambarkan diri saudara/i. Setiap pernyataan tidak memiliki jawaban benar atau salah.

### KETERANGAN ALTERNATIF JAWABAN

Terdapat lima alternatif pilihan jawaban yaitu, Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Adapun penjelasan lebih lanjut mengenai pilihan jawaban, sebaai berikut:

- Sangat Sesuai (SS) : Jawaban yang sangat menggambarkan diri anda.
- Sesuai (S) : Jawaban yang menggambarkan diri anda.
- Netral (N) : Jawaban yang sedikit menggambarkan diri anda.
- Tidak Sesuai (TS) : Jawaban yang tidak menggambarkan diri anda.
- Sangat Tidak Sesuai (STS) : Jawaban yang sangat tidak menggambarkan diri Anda.

#### Contoh Pengerjaan:

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya senang menjadi guru sekolah luar biasa.	√				

### KUESIONER I

Pilihlah salah satu jawaban yang paling menggambarkan diri anda. Kerjakanlah seteliti mungkin dan jangan ada yang terlewat!

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya harus bekerja dengan cepat.					
2.	Saya memiliki banyak pekerjaan yang harus dilakukan.					
3.	Saya harus bekerja keras agar dapat selesai tepat waktu.					
4.	Saya bekerja dalam waktu yang sempit.					
5.	Pekerjaan saya memerlukan konsentrasi yang tinggi.					
6.	Pekerjaan saya menuntut saya untuk sangat berhati-hati dan akurat.					
7.	Pekerjaan saya membutuhkan perhatian terus-menerus.					
8.	Pekerjaan saya memberikan tekanan mental.					
9.	Pekerjaan saya memiliki tuntutan yang sangat tinggi secara emosional.					
10.	Saya dihadapkan pada berbagai hal yang menyinggung saya secara personal.					

## KUESIONER II

Pilihlah salah satu jawaban yang paling menggambarkan diri anda. Kerjakanlah seteliti mungkin dan jangan ada yang terlewati!

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa kelelahan fisik yang amat sangat setelah bekerja.					
2.	Pekerjaan sebagai guru SLB membuat saya frustrasi.					
3.	Saya kehilangan semangat pada pekerjaan saya.					
4.	Saya merasa bahwa saya memperlakukan siswa seolah-olah mereka adalah “objek” (siswa sebagai “sesuatu/benda” bukan “seseorang”).					
5.	Saya benar-benar tidak meghiraukan apa yang terjadi dengan siswa.					
6.	Sulit bagi saya untuk membuat siswa fokus terhadap pembelajaran.					
7.	Saya merasa seakan-akan hidup dan karir saya tidak akan pernah berubah.					
8.	Sulit bagi saya untuk memahami apa yang diinginkan siswa.					
9.	Sulit bagi saya untuk menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan saya sebagai guru SLB.					
10.	Menghadapi siswa berkebutuhan khusus membuat saya merasa lelah tidak berdaya.					

**TERIMA KASIH ☺**

**Lampiran 3 Data Kasar Hasil Uji Coba Instrumen *Job Demands***

<b>Responden</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>
<b>1</b>	4	5	5	4	4	2	4	2	4	3	4	2	5	4
<b>2</b>	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	3
<b>3</b>	5	4	5	4	5	5	5	2	4	2	2	3	3	1
<b>4</b>	5	5	5	2	5	5	5	4	5	1	2	2	2	2
<b>5</b>	5	5	5	1	5	5	5	4	5	1	3	1	4	4
<b>6</b>	5	4	5	4	5	5	5	2	4	2	2	3	3	1
<b>7</b>	5	5	4	3	4	4	5	3	4	3	2	3	4	4
<b>8</b>	4	4	4	4	4	4	5	1	1	2	1	2	2	2
<b>9</b>	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	4	1	1
<b>10</b>	5	5	5	4	5	5	5	2	4	2	2	2	2	2
<b>11</b>	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	2	2	4	3
<b>12</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
<b>13</b>	4	4	4	2	5	4	4	1	5	1	1	4	4	4
<b>14</b>	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	1	2	3	3
<b>15</b>	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	1	2	2	2
<b>16</b>	4	4	4	3	4	4	4	1	2	2	2	2	3	2
<b>17</b>	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4
<b>18</b>	5	5	5	4	4	4	5	3	5	3	4	4	4	4
<b>19</b>	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	2
<b>20</b>	4	4	4	2	4	4	4	2	1	1	1	2	2	2
<b>21</b>	5	4	5	2	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2
<b>22</b>	4	4	5	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2
<b>23</b>	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4
<b>24</b>	5	4	5	3	2	3	4	1	2	1	1	2	2	4
<b>25</b>	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4
<b>26</b>	2	4	4	2	3	4	3	1	3	3	3	4	4	3
<b>27</b>	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4
<b>28</b>	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4
<b>29</b>	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2
<b>30</b>	3	4	4	2	4	4	3	2	2	2	2	2	4	4
<b>31</b>	4	5	5	3	4	4	5	2	2	3	2	4	2	2
<b>32</b>	4	4	5	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	2
<b>33</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
<b>34</b>	5	5	5	4	5	5	4	2	3	3	1	4	2	2
<b>35</b>	4	4	4	3	4	4	4	1	3	2	2	2	2	2
<b>36</b>	4	4	4	3	4	4	4	1	3	1	2	2	2	2
<b>37</b>	2	4	4	2	3	4	4	1	2	1	3	3	3	2
<b>38</b>	4	4	5	2	5	4	5	4	4	2	2	2	4	2

<b>39</b>	4	4	4	3	4	4	5	2	3	2	2	2	3	2
<b>40</b>	4	4	5	2	3	4	4	2	3	3	2	2	3	3
<b>41</b>	5	5	5	4	4	5	4	3	4	2	2	2	3	2

<b>Responden</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>Skor Mentah</b>	<b>Skor Murni</b>
<b>1</b>	4	3	2	4	4	2	2	4	2	79	0.79
<b>2</b>	4	3	3	3	4	4	2	4	4	87	1.36
<b>3</b>	2	3	2	5	2	3	3	3	3	76	0.58
<b>4</b>	1	2	1	2	2	2	2	2	2	66	-0.1
<b>5</b>	4	1	1	4	2	2	2	2	2	73	0.38
<b>6</b>	2	3	2	5	2	3	3	3	3	76	0.58
<b>7</b>	4	3	3	3	2	3	2	4	3	80	0.86
<b>8</b>	2	2	3	2	2	2	2	2	2	59	-0.7
<b>9</b>	1	1	1	5	5	2	2	2	4	72	0.31
<b>10</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68	0.03
<b>11</b>	2	2	2	3	2	2	2	2	2	64	-0.3
<b>12</b>	4	2	4	2	2	2	1	2	2	89	1.52
<b>13</b>	1	1	1	2	4	4	3	1	2	66	-0.1
<b>14</b>	4	4	2	2	3	3	3	2	3	70	0.17
<b>15</b>	2	3	2	2	2	2	2	2	2	57	-0.9
<b>16</b>	3	2	2	3	2	3	3	4	3	66	-0.1
<b>17</b>	4	4	2	4	2	4	2	4	4	76	0.58
<b>18</b>	3	3	3	4	4	4	3	4	4	91	1.69
<b>19</b>	3	3	1	4	4	4	3	3	3	83	1.07
<b>20</b>	2	3	1	4	2	2	2	2	2	57	-0.9
<b>21</b>	2	2	2	3	3	2	3	3	4	66	-0.1
<b>22</b>	3	2	3	2	3	3	3	2	3	69	0.1
<b>23</b>	3	3	3	2	4	4	2	2	4	87	1.36
<b>24</b>	3	1	1	2	1	1	1	1	1	51	-1.4
<b>25</b>	4	4	4	2	4	2	4	2	4	77	0.65
<b>26</b>	4	3	2	3	3	3	2	4	4	71	0.24
<b>27</b>	2	2	2	4	2	2	2	2	2	64	-0.3
<b>28</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	0.99
<b>29</b>	2	3	2	3	4	4	2	4	4	76	0.58
<b>30</b>	4	2	2	4	2	2	2	2	2	64	-0.3
<b>31</b>	2	1	2	3	2	2	2	2	3	66	-0.1
<b>32</b>	3	3	2	3	3	2	2	3	2	71	0.24
<b>33</b>	4	3	4	4	4	4	3	4	4	88	1.44
<b>34</b>	4	3	3	3	1	2	1	3	2	72	0.31
<b>35</b>	2	2	2	2	2	1	2	3	2	59	-0.7
<b>36</b>	2	2	2	2	2	1	2	3	2	58	-0.8

<b>37</b>	2	2	2	3	3	2	2	3	3	60	-0.6
<b>38</b>	2	2	2	4	2	2	2	2	2	69	0.1
<b>39</b>	2	3	1	3	2	2	2	2	1	62	-0.4
<b>40</b>	3	2	2	3	2	2	2	2	2	64	-0.3
<b>41</b>	3	3	2	2	3	3	2	4	4	76	0.58

**Lampiran 4 Data Kasar Hasil Uji Coba Instrumen *Burnout***

<b>Responden</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>
<b>1</b>	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	1	2	3
<b>2</b>	3	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
<b>3</b>	1	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	3	1	2	3	3	3	1
<b>4</b>	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	2	2	1	2	2
<b>5</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	1	1	1
<b>6</b>	1	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	2	1	2	3	1	3	3
<b>7</b>	3	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	3	1	3	1	1	1	3	3
<b>8</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	3	2
<b>9</b>	5	1	1	1	5	1	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1
<b>10</b>	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
<b>11</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	3	3
<b>12</b>	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
<b>13</b>	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	4	2
<b>14</b>	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3
<b>15</b>	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2	2
<b>16</b>	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2
<b>17</b>	3	3	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2
<b>18</b>	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3
<b>19</b>	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	4	1	2	2
<b>20</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2
<b>21</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	5	2	2	2	2	2
<b>22</b>	2	3	1	2	1	1	1	2	3	1	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2
<b>23</b>	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	5	1	3	3	3	3	2	3
<b>24</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	2	1	2	1
<b>25</b>	1	1	1	1	1	1	2	2	4	2	4	4	1	1	1	1	1	3	2	5	4
<b>26</b>	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	2	2
<b>27</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
<b>28</b>	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
<b>29</b>	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	3	3
<b>30</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2
<b>31</b>	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	4	2
<b>32</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3
<b>33</b>	2	2	1	1	1	1	1	1	4	2	3	2	1	1	2	2	2	3	1	4	2
<b>34</b>	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
<b>35</b>	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	1	2	2
<b>36</b>	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	1	2	2
<b>37</b>	2	3	1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
<b>38</b>	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2

<b>39</b>	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2
<b>40</b>	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
<b>41</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

<b>Responden</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>Skor Mentah</b>	<b>Skor Murni</b>
<b>1</b>	1	2	2	2	2	4	1	2	3	1	2	2	1	2	5	2	2	2	2	2	80	-1.51
<b>2</b>	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3	3	98	-0.7
<b>3</b>	3	3	4	4	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	5	5	1	4	2	3	87	-1.16
<b>4</b>	1	2	1	2	1	4	1	1	2	1	2	2	1	2	5	1	1	2	2	2	66	-2.4
<b>5</b>	1	2	2	1	2	4	2	2	1	1	2	2	1	2	5	2	1	2	2	2	65	-2.47
<b>6</b>	1	3	3	4	2	3	2	1	2	3	1	1	2	1	4	4	1	3	3	2	82	-1.41
<b>7</b>	1	2	3	2	1	4	2	2	2	4	2	2	2	4	4	3	1	1	3	1	83	-1.35
<b>8</b>	1	3	3	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	1	4	3	2	2	2	2	73	-1.92
<b>9</b>	1	5	2	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	4	5	1	1	1	1	1	75	-1.8
<b>10</b>	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	5	2	1	1	2	1	64	-2.55
<b>11</b>	1	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	78	-1.62
<b>12</b>	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	86	-1.21
<b>13</b>	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	80	-1.51
<b>14</b>	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	118	-0.01
<b>15</b>	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	87	-1.16
<b>16</b>	1	2	3	3	3	4	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	4	2	2	77	-1.68
<b>17</b>	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	4	2	1	2	5	5	2	2	2	5	105	-0.44
<b>18</b>	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	94	-0.85
<b>19</b>	1	2	2	2	2	5	1	2	2	1	2	2	3	2	5	2	1	2	2	2	73	-1.92
<b>20</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	74	-1.86
<b>21</b>	2	2	3	2	2	4	1	1	1	2	2	2	2	2	4	2	1	1	2	1	83	-1.35
<b>22</b>	1	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	4	1	2	2	2	2	90	-1.02
<b>23</b>	2	2	3	4	1	2	1	1	1	3	2	3	3	1	3	1	1	2	3	3	98	-0.7
<b>24</b>	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	5	2	2	2	2	2	63	-2.63
<b>25</b>	3	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	1	1	2	2	92	-0.94
<b>26</b>	2	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	101	-0.58
<b>27</b>	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	92	-0.94
<b>28</b>	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	92	-0.94
<b>29</b>	2	2	4	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	2	98	-0.7
<b>30</b>	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	90	-1.02
<b>31</b>	1	2	3	2	3	3	2	1	2	1	2	2	2	3	5	3	1	2	2	2	79	-1.57
<b>32</b>	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4	3	2	2	3	2	95	-0.81
<b>33</b>	1	3	2	2	2	4	2	2	1	1	2	2	2	2	5	1	1	1	2	2	79	-1.57
<b>34</b>	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	81	-1.46

<b>35</b>	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	5	2	1	2	2	2	74	-1.86
<b>36</b>	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	74	-1.86
<b>37</b>	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	92	-0.94
<b>38</b>	1	2	2	2	2	4	2	1	1	2	2	2	2	2	4	2	1	1	1	1	80	-1.51
<b>39</b>	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	83	-1.35
<b>40</b>	1	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	2	75	-1.8
<b>41</b>	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	84	-1.3

**Lampiran 5 Data Kasar Hasil Uji Final Instrumen *Job Demands***

<b>Responden</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>
<b>1</b>	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2
<b>2</b>	4	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3
<b>3</b>	5	5	5	4	4	5	5	2	5	2	2	2	2
<b>4</b>	4	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3
<b>5</b>	4	5	5	2	4	4	5	1	2	2	3	4	3
<b>6</b>	5	5	5	2	4	4	5	1	5	2	3	4	2
<b>7</b>	5	5	5	2	5	4	5	1	2	2	3	4	3
<b>8</b>	4	5	5	2	5	4	5	1	2	2	3	4	3
<b>9</b>	4	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3
<b>10</b>	4	2	4	2	4	4	4	4	1	1	1	2	2
<b>11</b>	4	2	4	2	4	4	4	4	1	1	1	2	2
<b>12</b>	5	5	5	4	4	5	5	2	5	2	2	2	2
<b>13</b>	4	2	4	2	4	4	4	4	1	1	1	2	2
<b>14</b>	4	2	4	2	4	4	4	4	1	1	1	2	2
<b>15</b>	4	5	5	4	5	4	4	2	2	3	1	1	1
<b>16</b>	5	5	5	5	4	5	4	2	4	2	2	4	2
<b>17</b>	4	4	5	3	4	5	5	2	4	2	2	3	4
<b>18</b>	5	5	5	1	4	4	5	1	5	2	1	4	2
<b>19</b>	4	5	5	2	4	4	4	2	4	2	1	2	4
<b>20</b>	4	5	4	2	4	4	4	2	4	2	2	3	2
<b>21</b>	4	5	5	4	4	4	4	2	4	3	2	1	1
<b>22</b>	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	2	2	1
<b>23</b>	4	5	5	4	4	5	4	3	4	2	2	3	3
<b>24</b>	5	5	5	2	5	5	5	2	3	4	1	2	2
<b>25</b>	5	4	5	2	4	5	5	2	3	4	3	2	2
<b>26</b>	5	4	5	2	4	5	5	2	3	4	3	2	2
<b>27</b>	4	2	4	2	4	4	4	1	1	1	1	2	2
<b>28</b>	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	3	4
<b>29</b>	5	5	5	2	5	5	5	2	3	4	1	2	2
<b>30</b>	4	4	5	2	4	4	4	2	4	2	2	5	2
<b>31</b>	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3
<b>32</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
<b>33</b>	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3
<b>34</b>	4	4	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3
<b>35</b>	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
<b>36</b>	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3
<b>37</b>	5	4	5	2	4	4	2	1	2	2	2	2	2
<b>38</b>	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2

<b>39</b>	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	1	4	2
<b>40</b>	4	5	4	3	5	4	4	3	4	2	1	2	3
<b>41</b>	5	5	5	5	5	4	4	1	2	3	1	4	4
<b>42</b>	3	4	3	2	4	2	2	1	1	2	1	2	2
<b>43</b>	4	4	4	2	3	4	5	1	3	3	2	3	4
<b>44</b>	5	3	5	3	5	5	5	2	3	1	1	3	3
<b>45</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4
<b>46</b>	1	4	3	3	4	4	4	2	3	2	1	2	2
<b>47</b>	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4
<b>48</b>	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4
<b>49</b>	4	5	5	4	5	5	4	3	4	2	3	2	2
<b>50</b>	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	1	1	2
<b>51</b>	4	4	1	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3
<b>52</b>	5	4	5	4	5	5	5	1	2	1	1	4	4
<b>53</b>	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4
<b>54</b>	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	1	4	4
<b>55</b>	5	5	4	3	3	4	2	2	4	2	2	4	4
<b>56</b>	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3
<b>57</b>	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3
<b>58</b>	4	4	4	4	4	5	4	2	2	1	1	2	3
<b>59</b>	4	4	4	3	4	5	4	1	1	2	2	2	2
<b>60</b>	2	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2
<b>61</b>	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	3	5	4
<b>62</b>	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	4	5
<b>63</b>	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3
<b>64</b>	2	5	5	3	2	4	2	2	2	2	2	4	4
<b>65</b>	5	5	4	4	5	5	5	3	2	1	2	2	2
<b>66</b>	5	5	5	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4
<b>67</b>	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2
<b>68</b>	4	5	5	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4
<b>69</b>	4	4	4	3	4	5	5	2	3	3	3	3	3
<b>70</b>	4	5	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2
<b>71</b>	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	3
<b>72</b>	4	5	4	4	5	5	5	2	2	1	1	2	3
<b>73</b>	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	3	2
<b>74</b>	4	4	4	3	5	5	4	2	2	1	1	2	3
<b>75</b>	4	4	4	4	4	5	5	2	2	1	1	2	3
<b>76</b>	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4
<b>77</b>	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4
<b>78</b>	5	4	5	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4
<b>79</b>	5	5	5	2	4	4	5	1	1	2	1	4	1
<b>80</b>	3	4	3	4	3	4	2	3	4	2	5	4	3

<b>81</b>	5	4	3	2	1	5	4	5	4	5	4	3	5
<b>82</b>	5	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	2
<b>83</b>	5	5	5	3	5	4	4	2	4	2	2	5	3
<b>84</b>	5	3	5	2	4	3	5	2	3	3	3	4	2
<b>85</b>	4	4	4	5	5	5	5	1	5	1	1	5	1
<b>86</b>	4	4	4	5	5	5	5	1	5	1	1	5	1
<b>87</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
<b>88</b>	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	5	1
<b>89</b>	4	5	5	3	5	5	5	1	2	1	1	1	2
<b>90</b>	5	3	5	1	4	5	3	2	1	1	1	3	1
<b>91</b>	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	5	5
<b>92</b>	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3
<b>93</b>	5	5	5	3	5	5	4	3	4	1	3	3	2
<b>94</b>	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2
<b>95</b>	4	4	3	3	4	4	3	2	4	2	3	3	2
<b>96</b>	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2
<b>97</b>	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2
<b>98</b>	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
<b>99</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>100</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>101</b>	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2
<b>102</b>	5	4	5	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3
<b>103</b>	5	5	5	3	4	4	4	1	2	1	3	1	1
<b>104</b>	5	4	5	2	4	4	4	1	1	1	1	1	1
<b>105</b>	5	5	5	3	4	5	5	2	4	3	2	4	2
<b>106</b>	5	4	5	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3
<b>107</b>	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
<b>108</b>	4	5	4	3	3	4	4	5	5	3	4	5	3
<b>109</b>	4	4	5	5	5	3	4	3	5	2	3	5	3
<b>110</b>	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	2	4	3
<b>111</b>	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2
<b>112</b>	4	4	5	3	4	5	5	1	5	1	2	2	4
<b>113</b>	3	3	1	1	3	3	4	1	1	1	1	1	1
<b>114</b>	4	4	5	3	4	5	5	1	5	1	2	2	4
<b>115</b>	5	4	4	2	4	4	3	2	2	1	1	1	3
<b>116</b>	5	5	5	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1
<b>117</b>	5	5	5	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1
<b>118</b>	3	3	4	2	3	3	3	1	2	2	2	4	3
<b>119</b>	4	3	4	3	4	4	4	2	3	2	3	4	4
<b>120</b>	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	2	4	4
<b>121</b>	4	4	4	3	4	5	4	1	3	2	2	5	4
<b>122</b>	5	4	4	2	4	5	5	1	3	2	4	3	4

<b>123</b>	5	5	5	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1
<b>124</b>	3	4	4	3	4	3	4	2	2	2	2	4	2
<b>125</b>	3	4	4	3	4	3	4	2	2	2	2	4	2
<b>126</b>	4	3	4	3	4	4	4	2	3	2	3	4	4

<b>Responden</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>Skor Mentah</b>	<b>Skor Murni</b>
<b>1</b>	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	64	-0.24
<b>2</b>	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	64	-0.24
<b>3</b>	2	5	3	5	5	4	5	5	5	4	91	1.35
<b>4</b>	3	4	3	2	4	2	2	2	2	2	65	-0.18
<b>5</b>	4	3	2	1	3	2	1	1	5	2	68	0
<b>6</b>	4	4	1	1	2	2	2	2	2	2	69	0.05
<b>7</b>	4	3	2	1	3	2	1	1	5	2	70	0.11
<b>8</b>	4	3	2	1	3	2	1	1	5	2	69	0.05
<b>9</b>	3	4	3	2	4	2	2	2	2	2	65	-0.18
<b>10</b>	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	56	-0.73
<b>11</b>	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	56	-0.73
<b>12</b>	2	5	3	5	5	4	5	5	5	4	91	1.35
<b>13</b>	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	56	-0.73
<b>14</b>	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	56	-0.73
<b>15</b>	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	56	-0.73
<b>16</b>	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	73	0.28
<b>17</b>	4	4	2	2	3	2	2	2	3	2	73	0.28
<b>18</b>	4	4	1	1	2	2	2	2	2	2	66	-0.12
<b>19</b>	2	4	2	1	4	4	2	2	2	2	68	0
<b>20</b>	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	66	-0.12
<b>21</b>	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	64	-0.24
<b>22</b>	3	2	2	1	3	2	2	1	2	2	66	-0.12
<b>23</b>	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	70	0.11
<b>24</b>	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	67	-0.06
<b>25</b>	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	66	-0.12
<b>26</b>	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	66	-0.12
<b>27</b>	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	53	-0.93
<b>28</b>	4	2	2	2	3	2	1	1	5	2	63	-0.3
<b>29</b>	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	67	-0.06
<b>30</b>	2	2	2	5	3	3	3	3	3	3	73	0.28
<b>31</b>	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	62	-0.36
<b>32</b>	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	89	1.22
<b>33</b>	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	63	-0.3

34	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	64	-0.24
35	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	83	0.85
36	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	62	-0.36
37	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	58	-0.6
38	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	70	0.11
39	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	63	-0.3
40	4	2	3	3	3	3	4	3	2	2	73	0.28
41	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2	73	0.28
42	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	53	-0.93
43	4	4	1	2	4	1	2	2	1	2	65	-0.18
44	1	3	2	3	3	3	3	1	3	3	69	0.05
45	4	3	3	1	3	1	1	1	1	1	75	0.39
46	1	2	2	1	3	3	2	2	3	3	57	-0.67
47	4	3	3	2	4	3	2	2	4	2	65	-0.18
48	3	2	2	1	3	2	1	1	3	2	64	-0.24
49	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	71	0.17
50	1	4	2	2	4	2	2	2	4	2	64	-0.24
51	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	77	0.5
52	4	3	2	1	4	2	2	2	2	4	72	0.22
53	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	71	0.17
54	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	70	0.11
55	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	68	0
56	5	3	3	4	3	2	4	2	3	4	83	0.85
57	5	3	3	4	3	2	4	2	3	4	83	0.85
58	2	2	2	2	4	2	2	1	2	1	60	-0.48
59	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	61	-0.42
60	4	3	2	2	4	2	3	2	4	2	61	-0.42
61	1	2	2	1	3	1	3	1	3	2	73	0.28
62	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	69	0.05
63	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74	0.33
64	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	69	0.05
65	2	2	2	1	4	2	2	1	3	2	66	-0.12
66	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	68	0
67	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	68	0
68	3	4	2	2	4	4	2	2	2	2	72	0.22
69	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	72	0.22
70	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	66	-0.12
71	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	74	0.33
72	3	2	2	2	4	2	2	1	3	2	66	-0.12
73	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	60	-0.48
74	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	61	-0.42
75	2	2	2	2	4	2	2	1	2	1	61	-0.42

76	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	72	0.22
77	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	80	0.67
78	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	80	0.67
79	2	2	2	1	1	4	1	1	1	1	56	-0.73
80	2	4	2	5	5	4	3	2	1	5	77	0.5
81	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	91	1.35
82	1	4	1	1	3	2	2	1	1	1	58	-0.6
83	4	3	2	2	4	4	4	2	4	2	80	0.67
84	2	2	4	1	3	2	3	2	1	3	67	-0.06
85	5	1	1	1	1	1	1	2	5	5	69	0.05
86	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	68	0
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77	0.5
88	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	71	0.17
89	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	57	-0.67
90	1	3	3	3	3	2	2	1	2	1	56	-0.73
91	5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	100	2.08
92	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	75	0.39
93	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	72	0.22
94	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	73	0.28
95	2	4	3	2	2	3	3	2	4	3	69	0.05
96	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	64	-0.24
97	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	64	-0.24
98	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	74	0.33
99	5	4	4	4	4	4	4	4	1	2	100	2.08
100	4	4	5	4	4	4	4	4	1	2	100	2.08
101	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	64	-0.24
102	2	3	2	2	3	3	5	4	1	1	72	0.22
103	4	3	1	5	3	3	3	1	1	1	64	-0.24
104	2	2	2	2	4	3	1	1	1	1	53	-0.93
105	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	71	0.17
106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76	0.45
107	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	73	0.28
108	4	3	3	3	3	2	4	2	3	4	83	0.85
109	3	2	2	5	3	3	3	4	4	3	83	0.85
110	2	4	2	2	4	3	3	2	2	2	72	0.22
111	2	2	4	3	4	2	3	3	4	2	66	-0.12
112	1	1	3	1	1	3	1	1	3	2	62	-0.36
113	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	43	-1.67
114	1	1	3	1	1	3	1	1	3	2	62	-0.36
115	2	1	3	2	3	4	4	3	2	3	63	-0.3
116	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	43	-1.67
117	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	43	-1.67

<b>118</b>	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	64	-0.24
<b>119</b>	5	4	3	2	3	3	3	2	4	3	76	0.45
<b>120</b>	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	70	0.11
<b>121</b>	1	2	2	1	4	4	2	2	2	2	67	-0.06
<b>122</b>	2	1	2	1	2	3	3	2	2	1	65	-0.18
<b>123</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	43	-1.67
<b>124</b>	2	3	2	4	4	2	2	2	3	2	65	-0.18
<b>125</b>	2	3	2	4	4	2	2	2	3	2	65	-0.18
<b>126</b>	5	4	3	2	3	3	3	2	4	3	76	0.45

**Lampiran 6 Data Kasar Hasil Uji Final Instrumen *Burnout***

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

39	2	2	4	2	2	2	2	4	4	1	2	2	4	2	2	4	2	2	2
40	2	1	2	1	2	2	4	2	3	2	2	1	2	1	4	2	2	2	3
41	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2
42	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	4	2	1	2	2
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1
45	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1
46	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2
47	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	4	2	4	4	2	1	2
48	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	2	1	3	3
49	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2
50	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	2	1	2	3
51	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	4	2	4
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
53	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1
54	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	3	1
55	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4
56	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	3	1	1	1
57	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	3	1	1	1
58	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
59	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	3	2	1	1	3
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
61	3	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	3	3	1	3	2	1	2	1
62	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1	1	2	1	2	3	1	2	4
63	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2
65	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	3	2	1	1	3
66	2	1	2	1	2	4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3
67	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2
68	2	1	2	1	2	4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3
69	5	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	3	1	3	2	1	2	3
70	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	3
71	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	3	1	2	3
72	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	3	2	1	2	3
73	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
74	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	3
75	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3
76	2	1	2	1	2	4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3
77	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	3
78	3	1	1	1	1	3	3	2	3	1	1	2	2	1	4	3	2	2	4
79	5	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1
80	5	4	3	2	4	3	2	5	4	3	4	1	5	4	5	4	3	4	5

81	5	4	3	5	5	3	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	3	2
82	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	3
83	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2
84	1	1	2	2	1	3	3	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	3
85	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	5
86	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	5	1	1	1	5	1	1	5
87	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2
88	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	3	5
89	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	3	4
90	3	1	1	2	1	5	4	2	2	1	2	1	5	1	3	5	2	2	3
91	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	4	2	3	2	4
92	4	2	2	1	1	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	2	3
93	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3
94	3	2	2	2	1	3	1	3	3	2	2	2	2	1	4	5	3	3	3
95	4	4	3	4	3	2	3	2	2	2	4	2	2	3	3	2	3	3	2
96	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	3	3	2
97	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	3	1	3	2	3	3	2
98	3	2	2	2	1	3	1	3	3	2	2	2	2	1	4	5	3	3	2
99	3	3	2	1	1	1	1	2	1	1	5	1	1	1	2	2	2	4	2
100	3	3	2	1	1	1	1	2	1	1	5	1	1	1	2	2	2	4	2
101	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	3	1	3	2	3	3	2
102	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1
103	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	5
104	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	3	1	1	3	1	3	1
105	4	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	4	1	2	2
106	4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	2	2	4
107	4	3	3	2	2	4	2	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3
108	3	4	4	2	3	5	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	4	4
109	4	1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	1	2	1	3	1	2	3	1
110	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
111	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	1	4	2
112	3	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1
113	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
114	3	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1
115	3	1	1	2	1	4	2	2	3	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1
116	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	1	1	1	1
117	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	1	1	1	1
118	3	1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	2	3	2	3	3	2	3	2
119	2	2	2	2	1	3	3	4	3	2	1	2	3	2	4	3	2	3	4
120	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	5	3	2	2	4
121	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	4	1	1	1	2
122	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1

<b>123</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	1	1	1	1
<b>124</b>	2	2	2	1	2	4	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2
<b>125</b>	2	2	2	1	2	4	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2
<b>126</b>	2	2	2	2	1	3	3	4	3	2	1	2	3	2	4	3	2	3	4

<b>Responden</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>Skor Mentah</b>	<b>Skor Murni</b>
<b>1</b>	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	71	-0.92
<b>2</b>	1	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	1	1	73	-0.83
<b>3</b>	5	1	5	1	1	1	5	4	4	5	1	2	2	1	1	100	0.12
<b>4</b>	1	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	64	-1.27
<b>5</b>	3	1	4	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	67	-1.11
<b>6</b>	1	1	5	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	54	-1.92
<b>7</b>	3	1	4	1	1	2	2	2	1	4	2	1	1	2	1	66	-1.16
<b>8</b>	3	2	4	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	66	-1.16
<b>9</b>	1	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	1	1	66	-1.16
<b>10</b>	1	3	3	1	1	1	1	5	2	1	2	2	2	1	2	62	-1.38
<b>11</b>	1	3	3	2	2	2	1	5	2	1	2	2	2	1	2	64	-1.27
<b>12</b>	5	1	5	1	1	1	5	4	4	5	1	2	2	1	1	103	0.21
<b>13</b>	1	3	3	2	2	2	1	5	2	1	2	2	2	1	2	64	-1.27
<b>14</b>	1	4	2	2	2	2	1	5	2	1	2	2	2	1	2	65	-1.22
<b>15</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	68	-1.06
<b>16</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	69	-1.01
<b>17</b>	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	57	-1.7
<b>18</b>	1	1	5	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	54	-1.92
<b>19</b>	4	2	4	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	64	-1.27
<b>20</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	61	-1.44
<b>21</b>	4	1	2	1	1	2	4	2	1	1	1	2	2	2	2	55	-1.85
<b>22</b>	2	1	2	4	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	52	-2.08
<b>23</b>	2	2	4	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	64	-1.27
<b>24</b>	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	46	-2.67
<b>25</b>	1	5	4	5	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	1	60	-1.51
<b>26</b>	3	2	4	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	50	-2.26
<b>27</b>	1	3	3	2	2	2	1	5	2	1	2	2	2	1	2	64	-1.27
<b>28</b>	3	3	4	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	67	-1.11
<b>29</b>	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	46	-2.67
<b>30</b>	2	2	4	1	1	2	1	1	3	2	2	1	1	2	1	60	-1.51
<b>31</b>	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	75	-0.74
<b>32</b>	3	2	4	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	89	-0.22
<b>33</b>	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	76	-0.7

34	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	75	-0.74
35	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	82	-0.47
36	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	75	-0.74
37	2	1	4	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	59	-1.57
38	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	83	-0.43
39	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	81	-0.5
40	2	2	4	2	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	70	-0.96
41	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	70	-0.96
42	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	65	-1.22
43	1	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	1	1	3	45	-2.78
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	37	-4.35
45	3	1	5	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	56	-1.77
46	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	65	-1.22
47	2	2	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	74	-0.78
48	3	2	3	3	1	3	1	3	2	2	2	2	1	2	2	61	-1.44
49	5	1	4	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	57	-1.7
50	2	1	4	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	54	-1.92
51	4	1	4	2	1	2	3	3	3	3	2	2	1	1	2	79	-0.58
52	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	72	-0.87
53	1	2	4	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	51	-2.17
54	1	2	4	2	2	2	4	5	1	1	1	2	2	1	1	61	-1.44
55	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	82	-0.47
56	1	2	5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	69	-1.01
57	1	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	71	-0.92
58	3	2	4	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	70	-0.96
59	2	1	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	63	-1.33
60	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	78	-0.62
61	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	58	-1.64
62	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	3	1	1	2	61	-1.44
63	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	76	-0.7
64	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	75	-0.74
65	3	1	4	2	2	2	1	3	2	1	1	2	1	3	2	63	-1.33
66	2	1	5	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	68	-1.06
67	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	79	-0.58
68	2	4	4	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	70	-0.96
69	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	72	-0.87
70	2	1	4	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	59	-1.57
71	2	2	4	2	1	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	61	-1.44
72	3	1	4	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	59	-1.57
73	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4	4	2	3	3	81	-0.5
74	3	2	4	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	66	-1.16

75	3	2	4	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	69	-1.01
76	2	2	4	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	68	-1.06
77	2	1	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	57	-1.7
78	2	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	75	-0.74
79	2	2	2	5	1	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	60	-1.51
80	4	3	2	1	2	3	5	2	1	4	3	1	2	1	2	106	0.3
81	4	1	4	3	1	2	3	4	3	1	2	1	1	1	3	110	0.41
82	3	2	4	2	2	2	1	2	2	1	3	3	2	2	2	61	-1.44
83	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70	-0.96
84	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	74	-0.78
85	1	1	5	2	1	2	1	5	1	5	1	1	1	1	1	64	-1.27
86	1	1	5	2	1	2	1	5	1	5	1	5	1	1	1	76	-0.7
87	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	84	-0.39
88	1	1	5	3	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	66	-1.16
89	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	72	-0.87
90	3	2	3	1	1	2	1	3	2	1	5	2	1	3	1	77	-0.66
91	2	1	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	1	1	66	-1.16
92	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	88	-0.26
93	2	2	5	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	73	-0.83
94	2	2	4	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	80	-0.54
95	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	89	-0.22
96	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	74	-0.78
97	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	75	-0.74
98	4	2	4	1	2	3	4	2	3	4	2	2	2	2	2	85	-0.36
99	2	4	1	5	5	5	2	4	4	1	1	1	1	5	5	82	-0.47
100	2	4	1	5	5	5	2	4	4	1	1	1	1	5	5	82	-0.47
101	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	74	-0.78
102	3	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	50	-2.26
103	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	43	-3.05
104	1	2	4	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	4	3	65	-1.22
105	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	2	2	64	-1.27
106	3	2	4	3	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	94	-0.06
107	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	93	-0.09
108	2	3	4	2	3	4	5	2	3	4	2	2	3	3	3	115	0.56
109	3	2	3	3	1	3	3	3	3	4	3	1	1	3	2	72	-0.87
110	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	68	-1.06
111	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	4	2	2	3	80	-0.54
112	1	1	4	1	1	5	1	5	5	1	1	1	1	1	1	58	-1.64
113	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	2	2	5	2	51	-2.17
114	1	1	4	1	1	5	1	5	5	1	1	1	1	1	1	58	-1.64
115	2	3	3	4	1	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	64	-1.27

<b>116</b>	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	46	-2.67
<b>117</b>	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	46	-2.67
<b>118</b>	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	2	77	-0.66
<b>119</b>	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	2	1	3	83	-0.43
<b>120</b>	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	84	-0.39
<b>121</b>	2	1	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58	-1.64
<b>122</b>	1	1	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	41	-3.36
<b>123</b>	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	46	-2.67
<b>124</b>	4	2	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	77	-0.66
<b>125</b>	4	2	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	77	-0.66
<b>126</b>	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	2	1	3	83	-0.43

## Lampiran 7 Uji Reliabilitas

### a. Uji Reliabilitas *Job Demands*

TABLE 3.1 UJI COBA JOB DEMANDS ZOU884WS.TXT Jul 13 15:28 2017  
 INPUT: 41 Person 23 Item REPORTED: 41 Person 23 Item 5 CATS WINSTEPS 3.73

---

SUMMARY OF 41 MEASURED Person

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	70.9	23.0	.21	.28	.97	-.3	.99	-.2
S.D.	9.7	.0	.72	.01	.62	1.9	.57	1.8
MAX.	91.0	23.0	1.69	.31	2.87	4.9	2.61	4.2
MIN.	51.0	23.0	-1.41	.26	.33	-2.8	.29	-3.0
REAL RMSE	.30	TRUE SD	.65	SEPARATION	2.14	Person	RELIABILITY	.82
MODEL RMSE	.28	TRUE SD	.66	SEPARATION	2.41	Person	RELIABILITY	.85
S.E. OF Person MEAN = .11								

Person RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = 1.00  
 CRONBACH ALPHA (KR-20) Person RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .85

---

SUMMARY OF 23 MEASURED Item

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	126.4	41.0	.00	.21	.99	-.1	.99	-.1
S.D.	30.9	.0	1.29	.03	.22	1.0	.23	1.0
MAX.	180.0	41.0	1.51	.28	1.47	1.7	1.48	1.8
MIN.	89.0	41.0	-2.43	.19	.62	-1.7	.68	-1.6
REAL RMSE	.22	TRUE SD	1.28	SEPARATION	5.74	Item	RELIABILITY	.97
MODEL RMSE	.21	TRUE SD	1.28	SEPARATION	5.99	Item	RELIABILITY	.97
S.E. OF Item MEAN = .28								

UMEAN=.0000 USCALE=1.0000  
 Item RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = -1.00  
 943 DATA POINTS. LOG-LIKELIHOOD CHI-SQUARE: 1992.33 with 877 d.f. p=.0000  
 Global Root-Mean-Square Residual (excluding extreme scores): .7536

### b. Uji Reliabilitas *Burnout*

TABLE 3.1 UJI COBA BURNOUT ZOU277WS.TXT Jul 13 16:19 2017  
 INPUT: 41 Person 41 Item REPORTED: 41 Person 41 Item 5 CATS WINSTEPS 3.73

---

SUMMARY OF 41 MEASURED Person

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	83.9	41.0	-1.38	.23	1.07	-.1	1.08	-.1
S.D.	11.6	.0	.58	.03	.80	2.4	.85	2.5
MAX.	118.0	41.0	-.01	.28	5.21	8.4	5.53	9.4
MIN.	63.0	41.0	-2.63	.18	.27	-4.5	.25	-4.6
REAL RMSE	.26	TRUE SD	.51	SEPARATION	1.97	Person	RELIABILITY	.80
MODEL RMSE	.23	TRUE SD	.53	SEPARATION	2.32	Person	RELIABILITY	.84
S.E. OF Person MEAN = .09								

Person RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = .99  
 CRONBACH ALPHA (KR-20) Person RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .84

---

SUMMARY OF 41 MEASURED Item

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	83.9	41.0	.00	.23	1.06	.1	1.08	.2
S.D.	19.9	.0	.89	.04	.40	1.5	.50	1.7
MAX.	169.0	41.0	1.57	.30	2.65	4.8	3.28	6.3
MIN.	58.0	41.0	-2.98	.17	.41	-3.0	.41	-2.9
REAL RMSE	.25	TRUE SD	.86	SEPARATION	3.37	Item	RELIABILITY	.92
MODEL RMSE	.23	TRUE SD	.86	SEPARATION	3.71	Item	RELIABILITY	.93
S.E. OF Item MEAN = .14								

UMEAN=.0000 USCALE=1.0000  
 Item RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = -.97  
 1681 DATA POINTS. LOG-LIKELIHOOD CHI-SQUARE: 3291.14 with 1597 d.f. p=.0000  
 Global Root-Mean-Square Residual (excluding extreme scores): .7163

## Lampiran 8 Uji Validitas

### a. Validitas *Job Demands*

TABLE 10.1 UJI COBA JOB DEMANDS ZOU884WS.TXT Jul 13 15:28 2017  
 INPUT: 41 Person 23 Item REPORTED: 41 Person 23 Item 5 CATS WINSTEPS 3.73

Person: REAL SEP.: 2.14 REL.: .82 ... Item: REAL SEP.: 5.74 REL.: .97

Item STATISTICS: MISFIT ORDER

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	MEASURE	MODEL S.E.	INFIT MNSQ	INFIT ZSTD	OUTFIT MNSQ	OUTFIT ZSTD	PT-MEASURE CORR.	EXP.	EXACT OBS%	MATCH EXP%	Item
1	171	41	-1.81	.25	1.47	1.7	1.48	1.8	.22	.40	56.1	60.1	WP1
14	112	41	.61	.19	1.34	1.6	1.38	1.7	.33	.52	41.5	45.0	ED14
8	97	41	1.17	.20	1.34	1.5	1.36	1.5	.60	.50	39.0	48.9	CD8
18	126	41	-.12	.19	1.22	1.2	1.31	1.5	.29	.52	48.8	41.0	RC18
9	132	41	-.08	.19	1.29	1.4	1.27	1.3	.57	.51	46.3	43.1	ED9
3	180	41	-2.43	.28	1.22	.9	1.27	1.2	.15	.37	48.8	60.3	WP3
6	172	41	-1.88	.25	.91	-.3	1.06	.3	.34	.40	70.7	60.0	CD6
12	112	41	.61	.19	1.00	.1	.93	-.3	.48	.52	51.2	45.0	ED12
15	114	41	.54	.19	.99	.0	.96	-.1	.51	.52	41.5	41.5	RC15
7	177	41	-2.21	.27	.97	.0	.99	.1	.32	.38	61.0	59.9	CD7
19	110	41	.68	.19	.95	-.2	.89	-.5	.57	.52	53.7	45.1	H19
22	111	41	.64	.19	.90	-.5	.91	-.4	.52	.52	43.9	45.0	H22
17	89	41	1.51	.21	.90	-.4	.87	-.5	.55	.47	65.9	54.4	RC17
11	92	41	1.38	.21	.90	-.4	.88	-.4	.66	.48	51.2	53.3	ED11
16	102	41	.98	.20	.87	-.5	.89	-.4	.46	.51	58.5	48.3	RC16
4	129	41	.02	.19	.89	-.5	.86	-.6	.55	.52	39.0	40.9	WP4
5	171	41	-1.81	.25	.88	-.4	.88	-.4	.50	.40	58.5	60.1	CD5
10	93	41	1.34	.21	.86	-.6	.86	-.6	.65	.49	53.7	53.2	ED10
21	93	41	1.34	.21	.83	-.7	.74	-1.2	.30	.49	61.0	53.2	H21
13	130	41	-.01	.19	.83	-.9	.78	-1.1	.62	.52	61.0	40.8	ED13
23	113	41	.57	.19	.77	-1.2	.77	-1.1	.63	.52	51.2	44.9	H23
2	176	41	-2.14	.26	.62	-1.6	.69	-1.4	.40	.39	73.2	60.2	WP2
20	105	41	.86	.19	.68	-1.7	.68	-1.6	.71	.52	48.8	46.0	H20
MEAN	126.4	41.0	.00	.21	.99	-.1	.99	-.1			53.2	50.0	
S.D.	30.9	.0	1.29	.03	.22	1.0	.23	1.0			9.3	7.1	

b. Validitas *Burnout*

TABLE 10.1 UJI COBA BURNOUT ZOU277WS.TXT Jul 13 16:19 2017  
 INPUT: 41 Person 41 Item REPORTED: 41 Person 41 Item 5 CATS WINSTEPS 3.73

Person: REAL SEP.: 1.97 REL.: .80 ... Item: REAL SEP.: 3.37 REL.: .92

Item STATISTICS: MISFIT ORDER

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	TOTAL MEASURE	MODEL		INFIT		OUTFIT		PT-MEASURE		EXACT MATCH		Item
				S.E.	MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD	CORR.	EXP.	OBS%	EXP%		
16	67	41	.85	.27	2.65	4.8	3.28	6.3	A .10	.32	58.5	57.6	A42	
14	85	41	-.20	.22	1.76	2.5	1.87	2.8	B .13	.37	46.3	58.2	A22	
36	169	41	-2.98	.20	1.74	2.7	1.85	2.9	C-.45	.42	46.3	47.2	B34	
5	62	41	1.23	.28	1.60	2.3	1.76	2.9	D .35	.30	78.0	58.6	A51	
8	68	41	.78	.26	1.59	2.1	1.70	2.5	E .32	.32	58.5	57.6	B31	
1	78	41	.15	.24	1.38	1.4	1.54	1.9	F .39	.35	51.2	59.7	A11	
31	88	41	-.34	.21	1.42	1.6	1.50	1.8	G .43	.38	39.0	55.8	C23	
7	64	41	1.07	.28	1.37	1.5	1.21	1.0	H .63	.30	68.3	57.5	B21	
39	90	41	-.43	.21	1.26	1.1	1.32	1.2	I .27	.39	48.8	54.9	A15	
27	127	41	-1.65	.17	1.23	1.2	1.31	1.5	J-.03	.47	36.6	34.8	B13	
18	95	41	-.63	.20	1.17	.8	1.28	1.2	K-.07	.41	41.5	49.5	B12	
15	78	41	.15	.24	1.26	1.0	1.16	.7	L .42	.35	58.5	59.7	A32	
2	80	41	.05	.23	1.19	.8	1.22	.9	M .49	.36	48.8	59.7	A21	
10	73	41	.45	.25	.97	.0	1.19	.8	N .26	.33	68.3	59.3	C21	
3	58	41	1.57	.30	1.18	.9	1.09	.5	O .50	.28	75.6	62.6	A31	
38	71	41	.57	.26	1.14	.6	1.04	.2	P .46	.33	58.5	58.3	C24	
37	98	41	-.74	.19	1.13	.6	1.06	.3	Q .36	.42	43.9	49.6	C14	
35	87	41	-.30	.21	1.08	.4	1.07	.4	R .30	.38	61.0	58.0	B14	
20	105	41	-.98	.18	1.02	.2	1.05	.3	S .36	.43	41.5	43.8	B32	
9	90	41	-.43	.21	1.01	.1	1.01	.1	T .58	.39	46.3	54.9	C11	
17	67	41	.85	.27	.99	.0	.94	-.2	U .51	.32	73.2	57.6	A52	
32	94	41	-.59	.20	.87	-.5	.94	-.1	t .21	.40	56.1	51.0	C33	
29	77	41	.21	.24	.94	-.1	.88	-.4	s .51	.35	58.5	59.7	B33	
30	83	41	-.11	.22	.91	-.2	.92	-.2	r .42	.37	56.1	58.9	C13	
23	106	41	-1.02	.18	.91	-.4	.91	-.3	q .39	.44	48.8	43.0	C32	
34	79	41	.10	.23	.83	-.6	.88	-.4	p .19	.35	70.7	59.6	A14	
6	61	41	1.31	.29	.82	-.8	.85	-.7	o .48	.29	75.6	59.8	B11	
22	62	41	1.23	.28	.83	-.7	.81	-.8	n .62	.30	75.6	58.6	C22	
25	95	41	-.63	.20	.79	-.9	.82	-.7	m .36	.41	43.9	49.5	A13	
12	82	41	-.06	.22	.81	-.7	.71	-1.1	l .58	.36	65.9	58.8	C41	
11	85	41	-.20	.22	.81	-.7	.76	-.9	k .61	.37	63.4	58.2	C31	
41	87	41	-.30	.21	.81	-.7	.72	-1.1	j .53	.38	68.3	58.0	C16	
26	91	41	-.47	.20	.80	-.8	.74	-1.0	i .38	.39	61.0	54.1	A43	
24	99	41	-.78	.19	.74	-1.2	.71	-1.3	h .32	.42	43.9	48.1	C42	
21	87	41	-.30	.21	.67	-1.4	.70	-1.2	g .55	.38	53.7	58.0	C12	
19	65	41	.99	.27	.67	-1.5	.67	-1.6	f .73	.31	80.5	57.4	B22	
28	83	41	-.11	.22	.65	-1.4	.64	-1.5	e .46	.37	65.9	58.9	B23	
13	65	41	.99	.27	.65	-1.6	.64	-1.7	d .59	.31	75.6	57.4	A12	
4	58	41	1.57	.30	.61	-2.0	.59	-2.1	c .67	.28	78.0	62.6	A41	
33	91	41	-.47	.20	.61	-1.8	.57	-1.9	b .43	.39	65.9	54.1	C43	
40	90	41	-.43	.21	.41	-3.0	.41	-2.9	a .44	.39	82.9	54.9	C15	
MEAN	83.9	41.0	.00	.23	1.06	.1	1.08	.2			59.5	55.5		
S.D.	19.9	.0	.89	.04	.40	1.5	.50	1.7			12.8	5.7		

## Lampiran 9 Data Demografi

### a. Data Demografi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	35	27.8	27.8
	Perempuan	91	72.2	100.0
	Total	126	100.0	100.0

### b. Data Demografi SLB Negeri

SLB Negeri				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLB Negeri 02	54	42.9	42.9
	SLB Negeri 03	29	23.0	65.9
	SLB Negeri 04	27	21.4	87.3
	SLB Negeri 05	16	12.7	100.0
	Total	126	100.0	100.0

### c. Data Demografi Usia Responden

Kategori Usia Responden				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	22	17.5	17.5
	31-40 Tahun	12	9.5	27.0
	41-50 Tahun	47	37.3	64.3
	51-60 Tahun	45	35.7	100.0
	Total	126	100.0	100.0

## Lampiran 10 Data Deskriptif Variabel

### a. Data Deskriptif *Job Demands*

<b>Statistics</b>		
Job Demands		
N	Valid	126
	Missing	0
Mean		.0010
Median		-.0360 <sup>a</sup>
Mode		-.24
Std. Deviation		.63365
Variance		.402
Skewness		.490
Std. Error of Skewness		.216
Kurtosis		2.566
Std. Error of Kurtosis		.428
Range		3.75
Minimum		-1.67
Maximum		2.08
Sum		.13
Percentiles	25	-.2880 <sup>b</sup>
	50	-.0360
	75	.2680

b. Data Deskriptif *Burnout*

<b>Statistics</b>		
Burnout		
N	Valid	126
	Missing	0
Mean		-1.1512
Median		-1.0767 <sup>a</sup>
Mode		-1.27
Std. Deviation		.75920
Variance		.576
Skewness		-.987
Std. Error of Skewness		.216
Kurtosis		2.418
Std. Error of Kurtosis		.428
Range		4.91
Minimum		-4.35
Maximum		.56
Sum		-145.05
Percentiles	25	-1.4944 <sup>b</sup>
	50	-1.0767
	75	-.6886

## Lampiran 11 Uji Normalitas

### a. *Job Demands*

Job Demands			
	Observed N	Expected N	Residual
-1.67	4	4.5	-.5
-.93	3	4.5	-1.5
-.73	7	4.5	2.5
-.67	2	4.5	-2.5
-.60	2	4.5	-2.5
-.48	2	4.5	-2.5
-.42	4	4.5	-.5
-.36	4	4.5	-.5
-.30	4	4.5	-.5
-.24	11	4.5	6.5
-.18	7	4.5	2.5
-.12	9	4.5	4.5
-.06	4	4.5	-.5
.00	6	4.5	1.5
.05	7	4.5	2.5
.11	5	4.5	.5
.17	4	4.5	-.5
.22	7	4.5	2.5
.28	8	4.5	3.5
.33	3	4.5	-1.5
.39	2	4.5	-2.5
.45	3	4.5	-1.5
.50	3	4.5	-1.5
.67	3	4.5	-1.5
.85	5	4.5	.5
1.22	1	4.5	-3.5
1.35	3	4.5	-1.5
2.08	3	4.5	-1.5
Total	126		

b. *Burnout*

Burnout			
	Observed N	Expected N	Residual
-4.35	1	2.6	-1.6
-3.36	1	2.6	-1.6
-3.05	1	2.6	-1.6
-2.78	1	2.6	-1.6
-2.67	5	2.6	2.4
-2.26	2	2.6	-.6
-2.17	2	2.6	-.6
-2.08	1	2.6	-1.6
-1.92	3	2.6	.4
-1.85	1	2.6	-1.6
-1.77	1	2.6	-1.6
-1.70	3	2.6	.4
-1.64	4	2.6	1.4
-1.57	3	2.6	.4
-1.51	3	2.6	.4
-1.44	6	2.6	3.4
-1.38	1	2.6	-1.6
-1.33	2	2.6	-.6
-1.27	9	2.6	6.4
-1.22	4	2.6	1.4
-1.16	6	2.6	3.4
-1.11	2	2.6	-.6
-1.06	4	2.6	1.4
-1.01	3	2.6	.4
-.96	5	2.6	2.4
-.92	2	2.6	-.6
-.87	4	2.6	1.4
-.83	2	2.6	-.6
-.78	4	2.6	1.4
-.74	6	2.6	3.4
-.70	3	2.6	.4
-.66	4	2.6	1.4
-.62	1	2.6	-1.6
-.58	2	2.6	-.6
-.54	2	2.6	-.6

-.50	2	2.6	-.6
-.47	4	2.6	1.4
-.43	3	2.6	.4
-.39	2	2.6	-.6
-.36	1	2.6	-1.6
-.26	1	2.6	-1.6
-.22	2	2.6	-.6
-.09	1	2.6	-1.6
-.06	1	2.6	-1.6
.12	1	2.6	-1.6
.21	1	2.6	-1.6
.30	1	2.6	-1.6
.41	1	2.6	-1.6
.56	1	2.6	-1.6
Total	126		

c. Chi Square

	JD	Burnout
Chi-Square	34.889 <sup>a</sup>	59.111 <sup>b</sup>
df	27	48
Asymp. Sig.	.142	.131

a. 28 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 4.5.

b. 49 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.6.

## Lampiran 12 Uji Linieritas

### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Burnout

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.183	27.704	1	124	.000	-1.152	.512

The independent variable is Job Demands

### Lampiran 13 Uji Hipotesis

#### a. Uji Korelasi

		Burnout	JD
Pearson Correlation	Burnout	1.000	.427
	Job Demands	.427	1.000
Sig. (1-tailed)	Burnout	.	.000
	Job Demands	.000	.
N	Burnout	126	126
	Job Demands	126	126

#### b. Indeks Korelasi Ganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.427 <sup>a</sup>	.183	.176	.68915

a. Predictors: (Constant), Job Demands

b. Dependent Variable: Burnout

#### c. Uji Signifikansi Keseluruhan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.157	1	13.157	27.704	.000 <sup>b</sup>
	Residual	58.890	124	.475		
	Total	72.047	125			

a. Dependent Variable: Burnout

b. Predictors: (Constant), Job Demands

## d. Uji Persamaan Regresi

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.152	.061		-18.759	.000
	Job Demands	.512	.097	.427	5.263	.000

a. Dependent Variable: Burnout

**Lampiran 14 Surat Permohonan *Expert Judgement***



*Building  
Future  
Leaders*

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI**

KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan  
Telepon : +62 21 8297829 email : psikologi@unj.ac.id

Nomor : 665/KJ-P/FPsi/V/2017  
Lamp. : Seberkas  
Hal. : Permohonan Surat *Expert Judgement*

04 Mei 2017

Kepada Yth.  
Bpk Herdiyan Maulana, M.Si  
Di Queensland, Australia

Dengan hormat,  
kami mohon kesediaan bapak untuk memberikan izin kepada mahasiswa kami:

Nama : Adelia Citra Apriliani  
Nomor Registrasi : 1125134540  
Program Studi : Psikologi  
Tahun Akademik : 2016/2017  
Fakultas : Pendidikan Psikologi  
Untuk : Validasi Instrumen

Guna mendapatkan expert judgement instrumen penelitian untuk tugas akhir dengan judul  
***"Job Demands dan Burnout pada Guru Sekolah Luar Biasa"***.

Atas perhatian dan bantuan Ibu kami ucapkan terima kasih.

Koordinator Program Studi Psikologi  
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ

**Mira Ariyani, Ph.D**  
NIP. 19751201 200604 2 001

Dosen Pembimbing I

**Dwi Kencana Wulan, M.Psi**  
NIP. 198212122014042001

**Lampiran 15 Surat Hasil *Expert Judgement*****SURAT PERNYATAAN VALIDASI INSTRUMEN  
*EXPERT JUDGEMENT***

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Herdiyan Maulana, M.Si  
NIP : 198212302009121003  
Prodi : Psikologi  
Pendidikan Terakhir : S2  
Bidang Keahlian : Psikologi Sosial  
No. Handphone : +61429403752

Menyatakan bahwa instrumen *Burnout* yang telah divalidasi: dapat digunakan/~~perlu perbaikan/tidak dapat digunakan\*~~).

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas kerja samanya diucapkan terima kasih.

Brisbane, 9 Juni 2017  
Validator,



Herdiyan Maulana, M.Si  
NIP. 198212302009121003

**SURAT PERNYATAAN VALIDASI INSTRUMEN**  
***EXPERT JUDGEMENT***

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Herdyan Maulana, M.Si  
NIP : 198212302009121003  
Prodi : Psikologi  
Pendidikan Terakhir : S2  
Bidang Keahlian : Psikologi Sosial  
No. Handphone : +61429403752

Menyatakan bahwa instrumen *Job Demands* yang telah divalidasi: dapat digunakan/~~perlu perbaikan/tidak dapat digunakan\*~~).

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas kerja samanya diucapkan terima kasih.

Brisbane, 9 Juni 2017  
Validator,



Herdyan Maulana, M.Si  
NIP. 198212302009121003

## Lampiran 16 Surat Permohonan Izin Penelitian

### a. Izin Pengambilan Data Uji Coba



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI

KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan  
Telepon : +62 21 8297829 email : psikologi@unj.ac.id

Nomor : 1222/KJ-P/FPPsi/V/2017  
Hal. : Permohonan Izin Penelitian Skripsi

5 Juni 2017

Kepada Yth.  
**Kepala SLBN 01**  
**Jl. Pertanian Raya**  
**RT 10 / RW 4**  
**Lebak Bulus, Cilandak, Jakarta Selatan**

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta:

**Nama** : Adelia Citra Apriliani  
**Nomer Registrasi** : 1125134540  
**Program Studi** : Psikologi  
**Fakultas** : Pendidikan Psikologi  
**No. Telp/Hp** : 085813789448

Untuk dapat melakukan pengambilan data penelitian dengan judul **"Job Demands dan Burnout pada Guru Sekolah Luar Biasa"** yang diperlukan dalam rangka memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Dosen Pembimbing I

**Dwi Kencana Wulan, M.Psi**  
NIP. 198212122014042001

Dosen Pembimbing II

**Fellianti Muzdalifah, M.Psi**  
NIP. 197802242005012001

Koordinator Program Studi Psikologi  
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ

**Mira Ariyani, Ph.D**  
NIP. 1975120112006042001

Wakil Dekan I



**Gungun Gumelar, M.Si**  
NIP. 197704242006041001



*Building  
Future  
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI

KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan  
Telepon : +62 21 8297829 email : psikologi@unj.ac.id

Nomor : 1221/KJ-P/FPPsi/V/2017  
Hal. : Permohonan Izin Penelitian Skripsi

5 Juni 2017

Kepada Yth.  
Kepala SLBN 06  
Komplek Mega Kebon Jeruk  
Jalan Lapangan Jabek  
Meruya Selatan, Kembangan, Jakarta Barat

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Adelia Citra Apriliani  
Nomer Registrasi : 1125134540  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Pendidikan Psikologi  
No. Telp/Hp : 085813789448

Untuk dapat melakukan pengambilan data penelitian dengan judul "**Job Demands dan Burnout pada Guru Sekolah Luar Biasa**" yang diperlukan dalam rangka memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Dosen Pembimbing I

**Dwi Kencana Wulan, M.Psi**  
NIP. 198212122014042001

Dosen Pembimbing II

**Fellianti Muzdalifah, M.Psi**  
NIP.197802242005012001

Koordinator Program Studi Psikologi  
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ

**Mira Ariyani, Ph.D**  
NIP. 1975120112006042001



**Gungum Gumelar, M.Si**  
NIP.197704242006041001

## b. Izin Pengambilan Data Final



*Building  
Future  
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI

KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan  
Telepon : +62 21 8297829 email : psikologi@unj.ac.id

Nomor : 1219/KJ-P/FPPsi/V/2017  
Hal. : Permohonan Izin Penelitian Skripsi

5 Juni 2017

Kepada Yth.  
**Kepala SLBN 02**  
**Jl. Raya Menteng Agung No. 1**  
**RT 11 / RW 2**  
**Lenteng Agung, Jagakarsa, Jakarta Selatan**

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta:

**Nama** : Adelia Citra Apriliani  
**Nomer Registrasi** : 1125134540  
**Program Studi** : Psikologi  
**Fakultas** : Pendidikan Psikologi  
**No. Telp/Hp** : 085813789448

Untuk dapat melakukan pengambilan data penelitian dengan judul **"Job Demands dan Burnout pada Guru Sekolah Luar Biasa"** yang diperlukan dalam rangka memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Dosen Pembimbing I

**Dwi Kencana Wulan, M.Psi**  
NIP. 198212122014042001

Dosen Pembimbing II

**Fellianti Muzdalifah, M.Psi**  
NIP. 197802242005012001

Koordinator Program Studi Psikologi  
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ

**Mira Ariyani, Ph.D**  
NIP. 1975120112006042001



Wakil Dekan I

**Gungum Gumelar, M.Si**  
NIP. 197704242006041001



*Building  
Future  
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI

KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan  
Telepon : +62 21 8297829 email : psikologi@unj.ac.id

Nomor : 1216/KJ-P/FPPsi/V/2017  
Hal. : Permohonan Izin Penelitian Skripsi

5 Juni 2017

Kepada Yth.  
**Kepala SLBN 03**  
**Jl. Kepu Dalam Gg. No. 10**  
**RT 8 / RW 2**  
**Kemayoran, Jakarta Pusat**

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta:

**Nama** : Adelia Citra Apriliani  
**Nomer Registrasi** : 1125134540  
**Program Studi** : Psikologi  
**Fakultas** : Pendidikan Psikologi  
**No. Telp/Hp** : 085813789448

Untuk dapat melakukan pengambilan data penelitian dengan judul **"Job Demands dan Burnout pada Guru Sekolah Luar Biasa"** yang diperlukan dalam rangka memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Dosen Pembimbing I

**Dwi Kencana Wulan, M.Psi**  
NIP. 198212122014042001

Dosen Pembimbing II

**Fellianti Muzdalifah, M.Psi**  
NIP.197802242005012001

Koordinator Program Studi Psikologi  
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ

**Mira Ariyani, Ph.D**  
NIP. 1975120112006042001

Wakil Dekan I



**Gungum Gumelar, M.Si**  
NIP.197704242006041001



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI

KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan  
Telepon : +62 21 8297829 email : psikologi@unj.ac.id

5 Juni 2017

Nomor : 1218/KJ-P/FPPsi/V/2017  
Hal. : Permohonan Izin Penelitian Skripsi

Kepada Yth.  
**Kepala SLBN 04**  
**Jl. Bendungan Melayu No.80**  
**RT 2 / RW 5**  
**Tugu Selatan Koja, Jakarta Utara**

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta:

**Nama** : Adelia Citra Apriliani  
**Nomer Registrasi** : 1125134540  
**Program Studi** : Psikologi  
**Fakultas** : Pendidikan Psikologi  
**No. Telp/Hp** : 085813789448

Untuk dapat melakukan pengambilan data penelitian dengan judul **"Job Demands dan Burnout pada Guru Sekolah Luar Biasa"** yang diperlukan dalam rangka memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Dosen Pembimbing I

**Dwi Kencana Wulan, M.Psi**  
NIP. 198212122014042001

Dosen Pembimbing II

**Fellianti Muzdalifah, M.Psi**  
NIP.197802242005012001

Koordinator Program Studi Psikologi  
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ

**Mira Ariyani, Ph.D**  
NIP. 1975120112006042001



**Gungun Gumelar, M.Si**  
NIP.197704242006041001



*Building  
Future  
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI

KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan  
Telepon : +62 21 8297829 email : psikologi@unj.ac.id

Nomor : 1217/KJ-P/FPPsi/V/2017  
Hal. : Permohonan Izin Penelitian Skripsi

5 Juni 2017

Kepada Yth.  
Kepala SLBN 05  
Jl. Ks. Tubun III Dalam No. 37  
RT 02 / RW 02  
Slipi, Palmerah, Jakarta Barat

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Adelia Citra Apriliani  
Nomer Registrasi : 1125134540  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Pendidikan Psikologi  
No. Telp/Hp : 085813789448

Untuk dapat melakukan pengambilan data penelitian dengan judul **"Job Demands dan Burnout pada Guru Sekolah Luar Biasa"** yang diperlukan dalam rangka memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Dosen Pembimbing I

**Dwi Kencana Wulan, M.Psi**  
NIP. 198212122014042001

Dosen Pembimbing II

**Fellianti Muzdalifah, M.Psi**  
NIP.197802242005012001

Koordinator Program Studi Psikologi  
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ

**Mira Ariyani, Ph.D**  
NIP. 1975120112006042001



**Gungum Gumelar, M.Si**  
NIP.197704242006041001

## Lampiran 17 Surat Keterangan Penelitian

### a. Surat Keterangan Pengambilan Data Uji Coba

Srt Ket Mahasiswa



PEMERINTAH PROVINSI DKI JAKARTA  
DINAS PENDIDIKAN  
**SLB NEGERI 01 JAKARTA**

UNIT PENDIDIKAN  
SDLB, SMP LB, SMALB

Jl. Pertanian Raya, Lebak Bulus, Cilandak, Jakarta Selatan.  
12440, Telp./Fax (021) 7696074, [www.slbnegeri1@mail.com](mailto:www.slbnegeri1@mail.com)

### SURAT KETERANGAN

Nomor : 111/SLBN-01/VI/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SLB Negeri 01 Jakarta Menerangkan bahwa ;

No	Nama	NIM	KETERANGAN
1	Adelia Citra Apriliani	1125134540	Fakultas Ilmu Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta ( UNJ )

Nama tersebut diatas Mahasiswi Universitas Negeri Jakarta ( UNJ ), jurusan Psikologi, telah melaksanakan Penelitian untuk Skripsi di SLB Negeri 01 Jakarta

Demikian Surat Keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 02 Juni 2017

Kepala SLBN 01 Jakarta



**RATMARTINI, M.Pd.**

NIP. 196005151984032006



DINAS PENDIDIKAN PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA  
**SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) NEGERI 6 JAKARTA**  
 Jl. Lapangan Jabek, Komp. Mega Kebon Jeruk, Meruya Selatan, Kembangan  
 Jakarta Barat, Telp. 021-91271724, Fax. 021-29541320

SURAT KETERANGAN  
 No.145/SLBN6/VI/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tonny Santosa, M.Pd.  
 Jabatan : Kepala Sekolah  
 Alamat : SLB Negeri 6 Jakarta  
 Jl. Lapangan Jabek Komplek Mega Kebon Jeruk,  
 Meruya Selatan, Kembangan, Jakarta Barat 11650.

Menerangkan bahwa:

Nama : Adelia Citra Apriliani  
 NIM : 1125134540  
 Perguruan Tinggi/ Fakultas : Universitas Negeri Jakarta  
 Fakultas Pendidikan Psikologi

Telah melaksanakan penelitian dengan judul “ *Job Demands, Burnout, dan Workplace Well-Being pada Guru SLB Negeri 6 Jakarta*”, pada tanggal 30 Mei 2017.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Jakarta, 5 Juni 2017  
 Kepala SLB Negeri 6 Jakarta

Tonny Santosa, M.Pd  
 NIP 196103061984031006

## b. Surat Keterangan Pengambilan Data Final



PEMERINTAH DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA  
DINAS PENDIDIKAN PROVINSI DKI JAKARTA  
SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) NEGERI 02 JAKARTA

GERMAN CERT



Jl. Raya Lenteng Agung No. 1, Jagakarsa, Jakarta Selatan, Telp/Fax. 021-7820040  
Jl. Medis No. 49, Jagakarsa, Jakarta Selatan, Telp/Fax. 021-78891466

ISO 9001:2008

Nomor : 1481 /SLBN 02/VI/2017  
Perihal : Surat Keterangan

Kepada  
Yth. Pimpinan Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Jakarta  
Di  
Jakarta

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah Luar Biasa Negeri 02 Jakarta , Jagakarsa, Jakarta Selatan

Nama : Daliman, S.Pd  
NIP : 196503101992031010  
Pangkat/Golongan : Pembina / IV.a  
Jabatan : Kepala SLBN 02 Jakarta

Menerangkan bahwa :

No	Nama	Nomor Registrasi	Program Studi	Fakultas
1.	Adelia Citra Apriliani	1125134540	Pendidikan Psikologi	Ilmu Pendidikan UNJ
2.	Maharany Putri	1125130057	Pendidikan Psikologi	Ilmu Pendidikan UNJ

Bahwa benar-benar nama tersebut di atas telah melakukan pengambilan data penelitian dengan judul "Job Demands, Burnout dan Workplace Well-Being pada Guru Sekolah Luar Biasa" di SLBN 02 Jakarta.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 15 Juni 2017  
Kepala Sekolah SLBN 02 Jakarta

NIP. 196503101992031010



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA  
SUKU DINAS PENDIDIKAN KOTA ADMINISTRASI JAKARTA PUSAT

## SLB NEGERI 3 JAKARTA

Jl. Kepu Dalam Gg X, Kemayoran Jakarta Pusat Telp. 021-4205324  
Email: [slbn3jkt@yahoo.com](mailto:slbn3jkt@yahoo.com), website : <http://slbnegeri3jakarta.blogspot.com/>

### SURAT KETERANGAN

No : 63/082.1/2017

Kepala SLB Negeri 3 Jakarta menerangkan, berdasarkan surat permohonan izin penelitian nomor 1135/KJ-P/FPPsi/V/2017 tanggal 30 Mei 2017, bahwa :

No	Nama	NIM	Program Studi	Mahasiswa/i
1	Adelia Citra Apriliani	1125134540	Psikologi	Universitas Negeri Jakarta
2	Maharany Putri	1125130057	Psikologi	Universitas Negeri Jakarta

Telah mengadakan penelitian di sekolah kami pada bulan Juni 2017, untuk keperluan penulisan skripsi dengan judul "**Job Demands, Burnout, dan Workplace Well-Being pada Guru Sekolah Luar Biasa**".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 12 Juni 2017  
Kepala SLB Negeri 3 Jakarta

SENTONG M.M, M.Pd  
NIP. 196606121991031011



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA  
DINAS PENDIDIKAN  
**SEKOLAH LUAR BIASA NEGERI 4 JAKARTA**  
Jl. Bendungan Melayu No. 80 Kel. Tugu Selatan Kec.Koja – Jakarta Utara  
Telp. (021) 43934727 Email: [slbn4jakarta@gmail.com](mailto:slbn4jakarta@gmail.com)

Nomor : 740/-1.851.65  
Lamp. : -  
Hal : Surat Keterangan

Jakarta, 16 Juni 2017

Kepada,  
Yth, Koordinator Program Studi  
Psikologi UNJ  
di  
Jakarta

Dengan hormat,

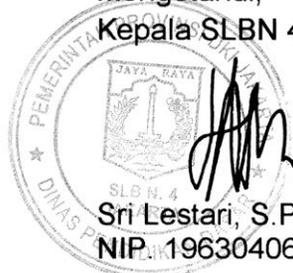
Sehubungan dengan penyelesaian tugas penelitian “Job Demands, Burnout, dan Workplace Well-Being pada Guru Sekolah Luar Biasa” untuk memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta, di SLBN 4 Jakarta oleh :

No	Nama Mahasiswa	NIM	Fakultas
1	Adelia Citra Apriliani	1125134540	Psikologi
2	Maharany Putri	1125130057	Psikologi

Benar adanya mahasiswa diatas telah melakukan penelitian dan pengumpulan data di SLBN 4 jakarta.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,  
Kepala SLBN 4 Jakarta


  
Sri Lestari, S.Pd, MM  
NIP. 196304061985032002



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA

## SLB NEGERI 5 JAKARTA

Jl. KS. Tubun III Dalam No. 37 RT. 002/02 Kel. Slipi Kec. Palmerah Telp.Fax 5349282  
Jakarta Barat

### SURAT KETERANGAN

Nomor : 282/SLBN.5/VI/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Narno, M. Pd  
NIP : 196302051987031011  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Alamat Instansi : Jl. KS. Tubun III Dalam No. 37 RT. 002/002  
Slipi, Kec. Palmerah, Jakarta Barat

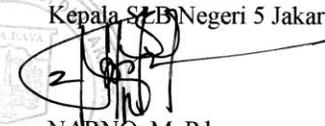
Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

No.	Nama	NIM	Prog. Studi
1.	Adelia Citra Apriliani	1125134540	Psikologi
2.	Maharany Putri	1125130057	Psikologi

benar nama tersebut di atas telah melaksanakan Pengambilan data penelitian dengan judul “Job Demands, Burnout, dan Workplace Well-Being pada Guru SLB Negeri 5 Jakarta” yang dilaksanakan pada bulan Juni 2017.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 14 Juni 2017  
Kepala SLB Negeri 5 Jakarta



NARNO, M. Pd  
NIP. 196302051987031011



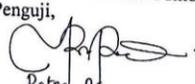
## Lampiran 18 Saran-Saran yang Disampaikan Oleh Penguji

a) Penguji I

### SARAN-SARAN YANG DISAMPAIKAN OLEH PENGUJI

Nama peserta : Adelca Citra Apriliani  
 Nomor registrasi : 1125 13 4640  
 Program Studi : Psikologi  
 Nama penguji : Patra Dyah Suryantri  
 Program Studi : Psikologi  
 Fakultas : Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta

No	Isi Saran-Saran
01.	Perbaiki sesuai saran pengisi
02.	Perbaiki 'tyro'
03.	Well done!! (^^)
04.	
05.	
06.	acef 25/7/17
07.	
08.	
09.	
10.	

Jakarta, 20 Juli 2017  
 Panitia Ujian Skripsi Sarjana  
 Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ  
 Penguji,  
  
 Patra Dyah Suryantri  
 NIP. 19751216 2006 04 2001

## b) Penguji II

**SARAN-SARAN YANG DISAMPAIKAN  
OLEH PENGUJI**

Nama peserta : Abelin Citra Apriani  
 Nomor registrasi : 1125134520  
 Program Studi : Psikologi  
 Nama penguji : Iriani Indri Hapsari, M. Psi  
 Program Studi : Psikologi  
 Fakultas : Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta

No	Isi Saran-Saran
01.	Latar belakang masalah skripsi lagi y.
02.	
03.	
04.	
05.	
06.	
07.	
08.	
09.	
10.	

Jakarta, 20 Juli.....2017

Panitia Ujian Skripsi Sarjana  
 Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ  
 Penguji,

Iriani Indri Hapsari  
 NIP. 198107262000122003

26/2017  
17

## c) Pembimbing I

### SARAN-SARAN YANG DISAMPAIKAN OLEH PENGUJI

Nama peserta : Adeba Citra Apriyani  
 Nomor registrasi : 1125134540  
 Program Studi : Psikologi  
 Nama penguji : \_\_\_\_\_  
 Program Studi : Psikologi  
 Fakultas : Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta

No	Isi Saran-Saran
01.	latar belakang masalah bagian hasil wawancara diper-
02.	bauri lagi. Tulis kata "wawancara" pada setiap hasil
03.	wawancara
04.	
05.	Petahu sesuai saran penguji.
06.	
07.	
08.	
09.	
10.	

Det 31/7 2017  


Jakarta, 20 Juli 2017  
 Panitia Ujian Skripsi Sarjana  
 Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ  
 Penguji,

  
 Dwi Kencana wulan, M.Psi  
 NIP. 196212122019042001

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Adelia Citra Apriliani lahir pada tanggal 5 April 1995 di Jakarta. Penulis merupakan anak ke dua dari tiga bersaudara. Penulis adalah anak perempuan satu-satunya yang dimiliki oleh pasangan Ibu Fatchiyani Farah Diba dan Bapak Imam Wahyudi (alm). Pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh Penulis, diawali dengan pendidikan sekolah dasar di SDN Petamburan 01 Pagi, dilanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 70 Jakarta, kemudian dilanjutkan ke Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 35 Jakarta. Setelah lulus SMA pada tahun 2013, penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Negeri Jakarta jurusan Psikologi.

Penulis telah melaksanakan Program Praktek Kerja Psikologi selama dua bulan di Swiss-belinn Kemayoran Hotel Internasional bagian *Human Resources*. Selama masa perkuliahan, penulis seringkali mengikuti seminar-seminar nasional maupun internasional yang diadakan oleh Universitas Negeri Jakarta.