

**HUBUNGAN *EMOTIONAL LABOR* DENGAN *BURNOUT*
PADA GURU ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS
DI BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**WINDI GIRANTI
NIM. 190901001**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023**

**HUBUNGAN *EMOTIONAL LABOR* DENGAN
BURNOUT PADA GURU ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS
DI BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh :

**Windi Giranti
NIM. 190901001**

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

A R - R A N I R Y

Pembimbing II



**Julianto, S.Ag, M. Si.
NIP. 197209021997031002**



**Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., M.A
NIP. 19910714202203 2 001**

**HUBUNGAN *EMOTIONAL LABOR* DENGAN *BURNOUT* PADA GURU
ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS DI BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh:

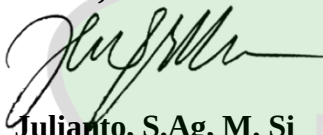
**Windi Giranti
NIM. 190901001**

Pada Hari/Tanggal

**Senin, 24 Juli 2023 M
6 Muharram 1445 H**

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Ketua,



**Julianto, S.Ag, M. Si
NIP. 197209021997031002**

Sekretaris,



**Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si
NIP. 199010312019032014**

Penguji I,



**Ida Fitria, S.Psi., M.Sc
NIDN. 2025058801**

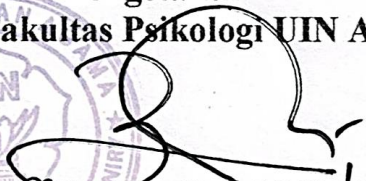
Penguji II,



**Harri Santoso, S.Psi., M.Ed
NIDN. 1327058101**

**Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry**




**Dr. Muslim, M.Si
NIP. 196610231994021001**

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya :

Nama : Windi Giranti
NIM : 190901001
Jenjang : Strata Satu (S-1)
Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 24 Juli 2023

Yang menyatakan,



Windi Giranti
NIM. 190901001

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Shalawat beserta salam kepada Baginda Nabi Muhammad SAW. yang telah memperjuangkan Islam dan membawa umatnya kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dengan izin Allah SWT serta bantuan dari semua pihak penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul "*Emotional Labor dengan Burnout Pada Guru Anak Berkebutuhan Khusus di Banda Aceh*". Alhamdulillah skripsi ini telah selesai, tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara moral maupun secara material.

Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada kedua orang tua tercinta yaitu Mama Wan Eva Susanti, Bapak Alm. Girsang Harahap serta Abang Rahmad Heri Alga, Adik Vadisha Alzahara yang telah membantu penulis melewati waktu-waktu yang sulit, serta yang selalu menjadi alasan bagi penulis untuk tidak menyerah. Ucapan terimakasih berikutnya penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. Muslim, M.Si sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.
2. Bapak Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si sebagai Wakil Dekan 1 bidang Akademik dan Kelembagaan yang telah membantu bidang akademik mahasiswa.

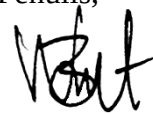
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.d sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang telah membantu dalam administrasi mahasiswa.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si selaku Ketua Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry dan juga sebagai pembimbing 1 yang telah memberi dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
6. Ibu Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Psi., Psikolog sebagai Sekretaris Prodi Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
7. Ibu Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penasehat akademik yang telah memberikan motivasi, masukan, dan dukungan serta telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis.
8. Ibu Siti Hajar Sri Hidayati S.Psi., MA, selaku pembimbing II dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan motivasi, masukan, dan dukungan serta telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis.
9. Ibu Ida Fitria, S.Psi., M.Sc selaku penguji I dalam sidang munaqasyah skripsi yang juga telah memberikan banyak masukan sehingga skripsi ini maksimal.

10. Bapak Harri Santoso, S.Psi., M.Ed., selaku penguji II dalam sidang munaqasyah skripsi yang juga telah memberikan banyak masukan sehingga skripsi ini maksimal
11. Seluruh dosen dan seluruh civitas akademika Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.
12. Terimakasih Kepada Nurul Fadilla, *Be better*, Dewi Julita dan Evanin Suhaila sahabat seperjuangan dari awal kuliah sampai saat ini, terimakasih atas dukungan, bantuan dan semangat yang diberikan kepada penulis.
13. Terima kasih kepada SLB Negeri Banda Aceh, SLB YPCC Banda Aceh, SLB TNCC Banda Aceh, SLB Bukesra Banda Aceh, SLB YBSM Banda Aceh, SLB CD YPAC Banda Aceh, SLB-B Banda Aceh dan seluruh pegawai yang telah bersedia menjadi responden dan memberi izin penulis untuk melakukan penelitian.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak terkait, terutama di lingkungan akademik Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry serta para pembaca pada umumnya.

Banda Aceh, 24 Juli 2023

Penulis,



Windi Giranti

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	9
 BAB II LANDASAN TEORI	 12
A. <i>Burnout</i>	12
1. Pengertian <i>Burnout</i>	12
2. Aspek-Aspek <i>Burnout</i>	13
3. Faktor-Faktor <i>Burnout</i>	15
B. <i>Emotional Labor</i>	17
1. Pengertian <i>Emotional Labor</i>	17
2. Dimensi <i>Emotional Labor</i>	19
C. Hubungan <i>Emotional Labor</i> dengan <i>Burnout</i>	22
D. Hipotesis	25
 BAB III METODE PENELITIAN	 26
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	26
B. Identifikasi Variabel Penelitian	26
C. Definisi Operasional	27
D. Subjek Penelitian	27
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Teknik Pengolahan & Analisis Data	41
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 44
A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	44
B. Deskripsi Data Penelitian.....	45
C. Hasil Penelitian	49
D. Pembahasan	56

BAB V PENUTUP	60
A. Simpulan	60
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Jumlah Populasi Guru Pada Masing-Masing Sekolah Luar Biasa	28
Tabel 3.2. Jumlah Perhitungan Sampel dari Populasi Masing-masing Fakultas	29
Tabel 3.3. Skor Aitem Skala	31
Tabel 3.4. <i>Blueprint</i> Skala <i>Emotional Labor</i>	31
Tabel 3.5. <i>Blueprint</i> Skala <i>Burnout</i>	33
Tabel 3.6. Koefisien CVR <i>Burnout</i> 1	35
Tabel 3.7. Koefisien CVR <i>Burnout</i> 2.....	35
Tabel 3.8. Koefisien CVR <i>Emotional Labor</i>	36
Tabel 3.9. Koefisien Daya Beda Aitem <i>Emotional Labor</i>	37
Tabel 3.10. <i>Blueprint</i> Akhir Skala <i>Emotional Labor</i>	38
Tabel 3.11. Koefisien Daya Beda Aitem <i>Burnout</i>	38
Tabel 3.12. <i>Blueprint</i> Akhir Skala <i>Burnout</i>	38
Tabel 3.13. Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i>	40
Tabel 4.1. Data Demografi Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.2. Data Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.3. Data Demografi Berdasarkan Lama Waktu Bekerja.....	48
Tabel 4.4. Data Demografi Berdasarkan Posisi Jabatan	48
Tabel 4.5. Data Demografi Berdasarkan Tempat Bekerja.....	49
Tabel 4.6. Deskripsi Data Penelitian <i>Emotional Labor</i>	50
Tabel 4.7. Kategorisasi Skala <i>Emotional Labor</i>	51
Tabel 4.8. Deskripsi Data Penelitian <i>Burnout</i>	52
Tabel 4.9. Kategorisasi Skala <i>Burnout</i>	53
Tabel 4.10. Uji Normalitas Data Penelitian	54
Tabel 4.11. Uji Linearitas Data Penelitian	55
Tabel 4.12. Uji Hipotesis Data Penelitian.....	55
Tabel 4.13. <i>Analisis Measure of Association</i>	56

جامعة الرانري

A R - R A N I R Y

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian	26
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniy Mengenai Pembimbing
Lampiran II	Surat Izin Penelitian Dari Fakultas Psikologi UIN Ar- Raniry
Lampiran III	Surat Izin Penelitian Dari Cabang Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh
Lampiran IV	Surat Telah Selesai Melakukan Penelitian Dari SLB Kota Banda Aceh
Lampiran V	Kuesioner <i>Try Out</i>
Lampiran VI	Tabulasi Data <i>Try Out</i>
Lampiran VII	Hasil Analisis Data <i>Try Out</i>
Lampiran VIII	Kuesioner Penelitian
Lampiran IX	Tabulasi Data Penelitian
Lampiran X	Hasil Analisis Data Penelitian
Lampiran XI	Riwayat Hidup

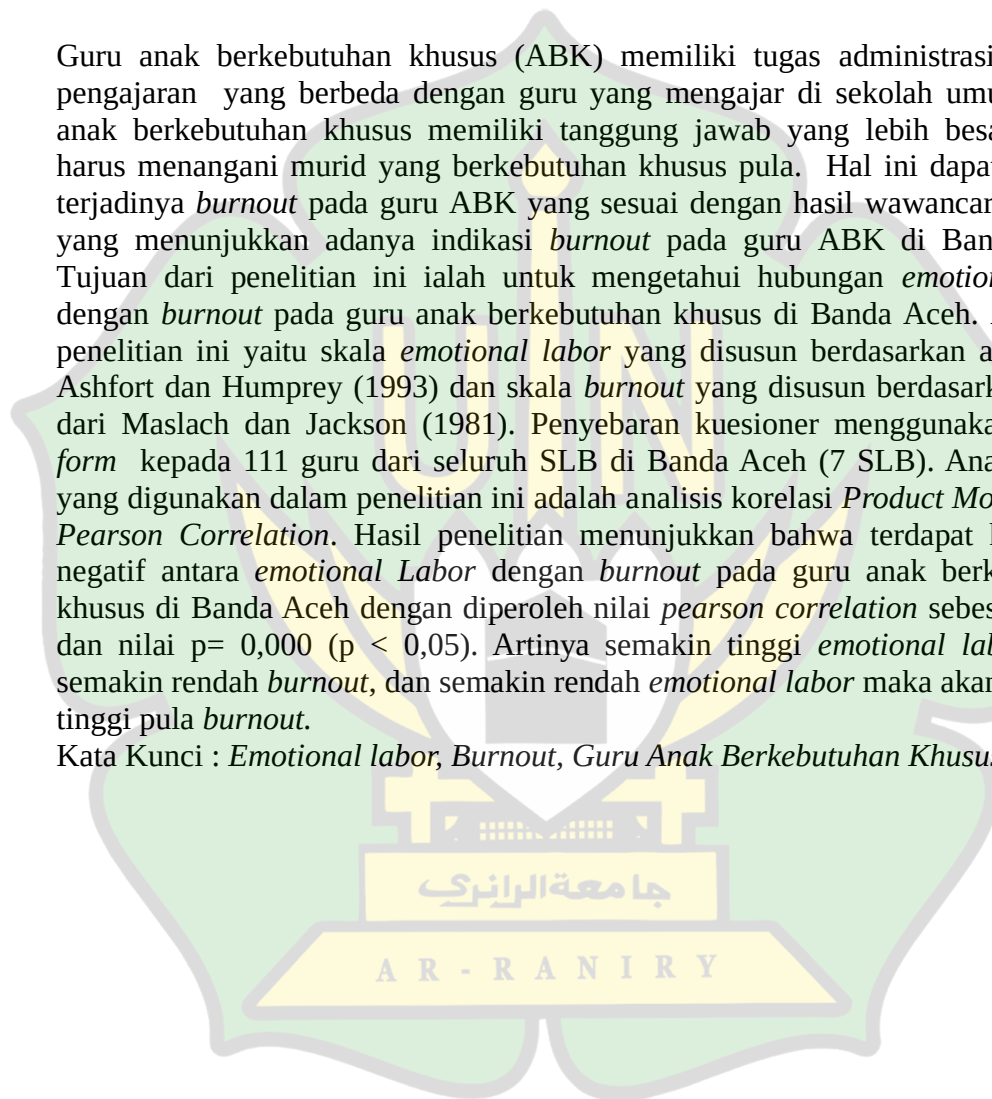


HUBUNGAN *EMOTIONAL LABOR* DENGAN *BURNOUT* PADA GURU ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS DI BANDA ACEH

ABSTRAK

Guru anak berkebutuhan khusus (ABK) memiliki tugas administrasi maupun pengajaran yang berbeda dengan guru yang mengajar di sekolah umum. Guru anak berkebutuhan khusus memiliki tanggung jawab yang lebih besar karena harus menangani murid yang berkebutuhan khusus pula. Hal ini dapat memicu terjadinya *burnout* pada guru ABK yang sesuai dengan hasil wawancara peneliti yang menunjukkan adanya indikasi *burnout* pada guru ABK di Banda Aceh. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan *emotional labor* dengan *burnout* pada guru anak berkebutuhan khusus di Banda Aceh. Alat ukur penelitian ini yaitu skala *emotional labor* yang disusun berdasarkan aspek dari Ashfort dan Humprey (1993) dan skala *burnout* yang disusun berdasarkan aspek dari Maslach dan Jackson (1981). Penyebaran kuesioner menggunakan *google form* kepada 111 guru dari seluruh SLB di Banda Aceh (7 SLB). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *Product Moment* dari *Pearson Correlation*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *emotional Labor* dengan *burnout* pada guru anak berkebutuhan khusus di Banda Aceh dengan diperoleh nilai *pearson correlation* sebesar -0,635 dan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Artinya semakin tinggi *emotional labor* maka semakin rendah *burnout*, dan semakin rendah *emotional labor* maka akan semakin tinggi pula *burnout*.

Kata Kunci : *Emotional labor, Burnout, Guru Anak Berkebutuhan Khusus*

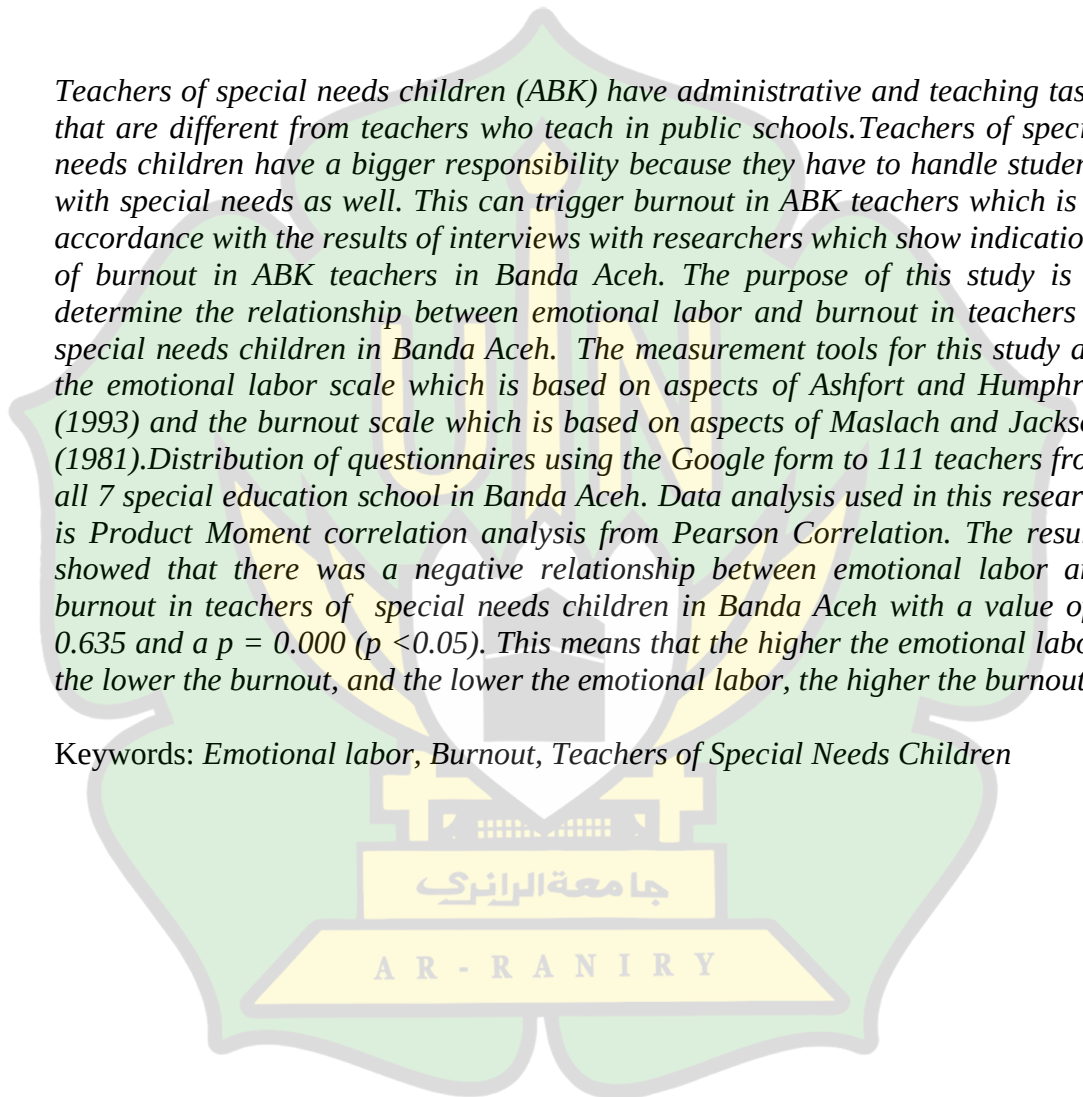


RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL LABOR AND BURNOUT IN TEACHERS OF CHILDREN WITH SPECIAL NEEDS IN BANDA ACEH

ABSTRACT

Teachers of special needs children (ABK) have administrative and teaching tasks that are different from teachers who teach in public schools. Teachers of special needs children have a bigger responsibility because they have to handle students with special needs as well. This can trigger burnout in ABK teachers which is in accordance with the results of interviews with researchers which show indications of burnout in ABK teachers in Banda Aceh. The purpose of this study is to determine the relationship between emotional labor and burnout in teachers of special needs children in Banda Aceh. The measurement tools for this study are the emotional labor scale which is based on aspects of Ashfort and Humphrey (1993) and the burnout scale which is based on aspects of Maslach and Jackson (1981). Distribution of questionnaires using the Google form to 111 teachers from all 7 special education school in Banda Aceh. Data analysis used in this research is Product Moment correlation analysis from Pearson Correlation. The results showed that there was a negative relationship between emotional labor and burnout in teachers of special needs children in Banda Aceh with a value of -0.635 and a $p = 0.000$ ($p < 0.05$). This means that the higher the emotional labor, the lower the burnout, and the lower the emotional labor, the higher the burnout.

Keywords: *Emotional labor, Burnout, Teachers of Special Needs Children*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan ialah usaha sadar terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU No.20 Tahun 2003) . Pendidikan dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu pendidikan formal, informal dan non-formal (Sukmawati, 2017). Pendidikan informal didapatkan pertama kali dalam keluarga, sedangkan pendidikan non-formal didapat dalam lingkungan masyarakat dan pendidikan formal diajarkan melalui lembaga formal seperti sekolah. Untuk mendapatkan pendidikan yang berstruktur dan berjenjang, anak-anak akan memasuki pendidikan formal hingga 9-12 tahun lamanya.

Pendidikan formal tidak hanya terbatas pada kalangan tertentu, tetapi juga mencakup pendidikan untuk yang berkebutuhan khusus. Hal ini sesuai dengan undang-undang no 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas berhak mendapatkan pendidikan yang bermutu pada satuan pendidikan disemua jenis, jalur, dan jenjang pendidikan secara inklusif dan khusus. Pendidikan untuk berkebutuhan khusus diisi oleh murid yang biasa disebut dengan Anak Berkebutuhan Khusus (ABK).

ABK adalah anak yang memerlukan penanganan khusus karena adanya gangguan perkembangan dan kelainan yang dialami oleh anak (Rezieka, 2021).. Di Indonesia, pendidikan khusus dilaksanakan melalui dua jalur, yaitu pada satuan pendidikan akademis (sekolah luar biasa), dan pada sekolah regular (program pendidikan inklusif). Sekolah untuk anak berkebutuhan khusus ada beberapa macam, ada Sekolah Luar Biasa (SLB), ada Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB), Sekolah Terpadu atau *Mainstreaming* dan sekolah inklusi. SLB terbagi sesuai dengan kekhususannya, seperti SLB-A untuk anak tunanetra, SLB-B untuk anak tunarungu, SLB-C untuk anak tunagrahita, dan sebagainya (Novriandri dan Huda, 2018).

Untuk menunjang pelayanan pendidikan yang baik bagi siswa maka tidak terlepas dari faktor guru. Menjadi seorang guru merupakan tugas yang berat, sehingga tidak jarang membuat seorang guru mengalami *burnout*. Data survey menunjukkan bahwa guru yang mengalami *burnout* di negara Asia mencapai 50%-70% (Maslach, Schaufeli, dan Leiter, 2001). Hal ini sesuai dengan pendapat Hakaen et.al (2006) yang mengatakan bahwa profesi guru paling banyak menghasilkan *burnout* dibandingkan jenis profesi pelayanan publik maupun pekerjaan lainnya. Maslach et.al (2001) juga menyatakan bahwa pekerjaan yang melayani orang seperti guru berkorelasi terhadap *burnout*. Pada guru ABK, tugas yang diemban lebih berat dibandingkan dengan guru regular (umum). Hal ini karena anak ABK merupakan anak yang memiliki keunikannya tersendiri dalam jenis dan karakteristik yang membedakan mereka dari anak normal lainnya, maka para guru perlu memahami hakikat pemahaman anak berkebutuhan khusus

sehingga dapat menemukan kebutuhan yang sesuai dengan mereka (Suparno, 2007). Selain harus memahami individu ABK, guru ABK juga dibebani dengan tugas administrasi sekolah yang berbeda dan lebih banyak dibandingkan dengan administrasi pada sekolah reguler, karena pada ABK, guru harus fokus terhadap masing-masing individu, termasuk proses pembuatan soal, dan administrasi lainnya.

Burnout pada guru ABK tidak hanya melibatkan kelelahan emosional, tetapi juga menyebabkan terjadinya *turnover* pada guru ABK. Pada penelitian Boe dan Cook (2007) dengan mengikutkan 4.798 pendidikan umum dan guru pendidikan khusus menunjukkan bahwa terdapat *turnover* yang lebih tinggi pada guru pendidikan khusus (20%) dibandingkan dengan guru pendidikan umum (13%). Survey internasional yang dilakukan oleh *Council for Exceptional Children* (dalam Fore, 2003) melibatkan lebih dari 1000 guru pendidikan khusus menyatakan, “Kondisi kerja guru yang buruk, memberikan kontribusi yang besar terhadap tingginya jumlah guru yang meninggalkan bidang kerjanya, stress, kualitas pendidikan khusus yang tidak memenuhi syarat”.

Penelitian terkait *turnover* pada guru ABK di Indonesia, telah dijelaskan lewat beberapa penelitian yaitu oleh Rahmawati (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Studi Fenomenologi Pada Guru di Sekolah Luar Biasa” yang menjelaskan adanya *turnover* pada guru SLB Karnnamanohara. Penelitian oleh Santoso & Jenny (2018) dengan judul “Peran Dukungan Sosial Keluarga, Atasan, dan Rekan Kerja Terhadap Resilient Self Efficacy Guru Sekolah Luar Biasa” menunjukkan pada hasil wawancara adanya fenomena *turnover* pada guru SLB.

Fenomena *turnover* guru ABK di Banda Aceh juga pernah diteliti oleh Amna dan Syarifah (2018) yang mengambil subjek 4 SLB di Banda Aceh yaitu SMPLB YPPC, SMALB YPPC SLB Bukesra, SLB YBSM dengan judul penelitian “Tingkat Stress dan Mekanisme Koping Pada Guru dalam Menghadapi Anak Berkebutuhan Khusus”. Amna dan Syarifah (2018) menjelaskan adanya guru yang pindah setelah beberapa hari mengajar di SLB tersebut.

Penjelasan diatas memperjelas bahwa terdapat adanya fenomena *burnout* yang terjadi pada guru ABK. Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti pada guru anak berkebutuhan khusus (ABK) di Banda Aceh:

Cuplikan Wawancara 1 :

“Capek sih capek ya. Mungkin karena kakak belum lama disini. Waktu awal-awal itu rasanya kayak ada yang berontak gitu dalam diri, kakak kayak ngerasa gak sesuai aja. Liat temen-temen kok bisa mengajar dan mereka kayak cocok kerja di SLB. Kakak kan ngajar anak tunagrahita, itu angka 1 sampai 5 aja bisa sampai satu semester, capeknya itu kadang anak-anak ada aja tingkahnya, kadang tantrum, terus kadang pergi sekolah gak mandi, ya gitulah. Lalu, administrasinya berat karena SLB itu berbeda memang dengan sekolah biasa, kadang sampai begadang untuk ngurus administrasi itu” (F, Guru SLB Bukesra Banda Aceh).

Cuplikan Wawancara 2 :

“....perasaan jenuh itu ada ketika anak itu gak hadir, karena kalau sekolah luar biasa ini kan sekolahnya tergantung anaknya gitu, kalau mereka datang ya sekolah, kalau ngga ya ngga. Kadang kita udah siapkan bahan untuk mengajar, tau-tau muridnya gak ada di sekolah jadinya kan gak semangat ya. Kalau lelah terus mengurus emosi itu lumayan lah dek, karena kita kan sebelumnya belum pernah jumpa anak seperti ini gitu...” (A, Guru SLB YPPC Banda Aceh)

Cuplikan Wawancara 3 :

“Lelah fisik pasti adalah, karena beban kerja berbeda beda. Kalau menghadapi anak ABK ini kita perlu beri perhatian lebih, mengajar berulang kali, belum lagi kadang mereka tantrum di kelas, lari sana, lari sini. Itu yang lumayan capek. Apalagi anak ABK ini kita itu harus fokus ke masing-masing individunya beda dengan di sekolah biasa. Jenuh ya pasti ada, stressnya itu kadang gak tau cara menangani gimana, harus ngapain di awal-awal itu gak tau” (M, Guru SLBN Banda Aceh)

Pada wawancara diatas terlihat bahwa kondisi guru menunjukkan indikasi adanya *burnout* dengan ciri-ciri adanya beban kerja yang banyak, stress, hingga lelah secara emosional yang termasuk ke dalam aspek *burnout* menurut Maslach.

Observasi juga dilakukan dari tanggal 14 Mei 2023 hingga 20 Mei 2023. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, terlihat terdapat guru yang lesu saat bekerja. Terdapat juga guru yang kelihatan lelah karena belum bisa pulang karena harus menunggu anak-anak murid untuk dijemput dan terlihat guru yang mengeluh ketika keluar ruangan kelas. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dapat dikatakan bahwa guru mengalami *burnout*.

Burnout berdampak negatif terhadap kinerja individu, hal ini sesuai dengan penjelasan Schultz dan Schultz (2010) yang mengungkapkan bahwa individu yang mengalami *burnout* berdampak pada efisiensi kerja dan relasi kerja antar pegawai. Lee dan Ok (2012) menambahkan, pegawai yang mengalami *burnout* menjadi kurang responsif dan memperlakukan responden kurang menyenangkan, hal ini berdampak pada penurunan kualitas pelayanan dan interaksi yang terjalin dengan responden. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berdampak pada kualitas kehidupan dari pekerja sehingga akan mengakibatkan terjadinya gangguan kesehatan mental, perasaan tertekan,

perasaan lesu, tidak puas dalam bekerja, *turnover* yang semua itu akan mempengaruhi prestasi dari karyawan (Zulkarnain,2011).

Ada beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap *burnout* yaitu lingkungan kerja, beban kerja, masa kerja, dan *emotional labor*. Menurut Hochschild (1979) *emotional labor* mengacu pada situasi dimana karyawan dibutuhkan untuk menampilkan emosi yang tidak benar-benar mereka rasakan pada saat menjalani pekerjaan, terutama mereka yang memiliki tugas langsung yang berhadapan dengan klien. Menurut Morris dan Feldman (1996) menyatakan bahwa *emotional labor* adalah tindakan mengekspresikan emosi sesuai dengan keinginan organisasi selama proses pelayanan.

Banyak profesi yang menuntut pekerja untuk menampilkan emosi yang positif. Khususnya pada pekerja yang bertugas melayani dengan bertatap muka secara langsung dengan klien. Pada bidang kesehatan ada dokter dan perawat, dibidang pendidikan ada guru, dibidang perhotelan ada resepsionis, dan pelayan, serta profesi lainnya. Beberapa profesi memang dituntut untuk menampilkan ekspresi tertentu saat mejalani tugasnya, dan terkadang tidak sesuai dengan apa yang dirasakannya (Ramadhan, 2016). Ketidaksejahteraan emosi mengakibatkan munculnya berbagai macam penyakit karena penekanan emosi yang dilakukan oleh karyawan termasuk juga pada guru atau tenaga pendidik (Bakker dan Heuven, 2006). Pastore dan Judd (dalam Wardani, 2012) membuktikan bahwa sebagian besar guru memang mengalami perasaan tertekan, sikap berang, murung, mengambil keputusan atau memikirkan untuk berhenti atau pensiun sebelum waktunya. Hal ini juga diperkuat dengan pendapat Carson (dalam Akin dkk, 2013)

yang menjelaskan bahwa salah satu konsekuensi penting dari *emotional labor* adalah *burnout*.

Ada beberapa penelitian dan perbedaan hasil penelitian terkait hubungan *emotional labor* dengan *burnout* yaitu penelitian oleh Efendi (2019) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *emotional labor* dengan *burnout*. Artinya semakin tinggi *emotional labor* yang dilakukan maka semakin tinggi pula *burnout* yang dialami oleh individu. Penelitian selanjutnya oleh Hartini (2022) yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara *emotional labor* dengan *burnout*, yang artinya semakin tinggi *emotional labor* maka akan semakin rendah *burnout*, dan sebaliknya.

Seorang guru haruslah mempunyai kesabaran yang luas untuk menghadapi karakteristik anak yang berbeda-beda. Belum lagi, seorang guru ABK yang menangani anak-anak berkebutuhan khusus sehingga harus memberikan pengertian secara ekstra kepada mereka. Meskipun guru ABK ingin menampilkan emosi yang negatif, mereka kerap menutupinya agar proses pembelajaran dapat berlangsung dengan baik. Kondisi ini dapat menyebabkan gangguan kesejahteraan psikologis guru, seperti yang dijelaskan oleh Robinson dan Damere (dalam Schmidt dan Diestel, 2014) bahwa emosi yang tidak benar-benar dirasakan oleh pekerja menyebabkan meningkatnya kerja saraf simpatis dan gangguan kesejahteraan psikologis. Schmidt dan Diestel (2014) menambahkan bahwa pekerja yang harus menampilkan emosi yang tidak benar-benar ia rasakan dapat mengakibatkan stress, mengganggu kesejahteraan emosi, gangguan psikologis, depresi, dan *burnout*.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan *Emotional Labor* dengan *Burnout* Pada Guru Anak Berkebutuhan Khusus di Banda Aceh.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis mengajukan rumusan masalah yaitu apakah ada hubungan *emotional labor* dengan *burnout* pada guru anak berkebutuhan khusus di Banda Aceh?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *emotional labor* dengan *burnout* pada guru anak berkebutuhan khusus di Banda Aceh.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dalam ruang lingkup psikologi pendidikan, klinis, dan sosial serta menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti terkait hubungan *Emotional Labor* dengan *Burnout*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru ABK

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk guru anak berkebutuhan khusus, agar lebih bisa mengelola *burnout*, dan tidak menekan emosi yang dirasakan.

b. Bagi Sekolah Luar Biasa

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu informasi untuk pengembangan dalam memberikan *training* terkait dengan *emotional labor* dan *burnout* bagi guru anak berkebutuhan khusus.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam hal tema, kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan.

Penelitian yang berjudul “*Work-Family Conflict dan Burnout* pada Guru Wanita” oleh Kharisma (2020). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif non eksperimen dengan pengujian hipotesis menggunakan analisis pengujian regresi. Responden pada penelitian ini berjumlah 150 guru wanita yang berusia 23-50 tahun dengan lama kerja lebih dari satu tahun. Perbedaan antara penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel X yaitu *work family conflict*, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan *emotional labor* sebagai variabel X. Selain itu, subjek penelitian dan tempat penelitian juga berbeda,

Penelitian selanjutnya dengan judul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan *Burnout* pada Guru SLB-C di Kota Surakarta” oleh Sya’adah (2019). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melihat korelasi antar dua variabel. Populasi dalam penelitian ini ialah guru SLB-C yang berjumlah 66 orang, teknik sampling yang digunakan ialah *purposive sampling*. Teknik analisa

data yang digunakan ialah pengujian hipotesis menggunakan *spearman rho*. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan terletak pada teknik analisis data serta subjek penelitian dan lokasi penelitian.

Penelitian selanjutnya berjudul “*Association of Emotional Labor, Self Efficacy, and Type A Personality with Burnout in Korean Dental Hygienist*” oleh Jeung, et al (2017). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melihat korelasi antar dua variabel. Sampel dari penelitian ini adalah dokter gigi wanita di rumah sakit, klinik gigi, atau rumah sakit khusus gigi di Korea sebanyak 807 responden. Teknik analisis data yang digunakan ialah regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan yaitu pada subjek penelitian dan lokasi penelitian.

Penelitian selanjutnya berjudul “*Hubungan Emotional Labor dengan Burnout Pada Perawat Ruang Inap RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan*” oleh Efendi, FW (2019). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melihat korelasi untuk menentukan hubungan antar dua variabel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 125 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bangil dan teknik sampling yang digunakan ialah *one stage cluster sampling*. Teknik analisis data menggunakan pearson correlation dengan menggunakan SPSS. Perbedaan antara penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya ialah pada pemilihan subjek penelitian, lokasi penelitian, dan teknik sampling.

Penelitian selanjutnya dengan judul “*Peran Emotional Labor Terhadap Burnout Pada Perawat RSUD Palembang Bari*” oleh Rachmah (2019). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melihat korelasi antar dua variabel.

Populasi pada penelitian ini ialah perawat unit intensif yang terdiri dari unit NICU, PICU, ICU, dan ICCU, serta unit gawat darurat yang bekerja di RSUD Palembang BARI dengan jumlah 67 perawat. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana. Perbedaan antara penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya ialah pemilihan subjek penelitian dan lokasi penelitian sehingga akan mempengaruhi hasil pembahasan penelitian.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, terdapat beberapa perbedaan dari segi lokasi, dan subjek. Dalam penelitian terdahulu terlihat bahwa belum ada yang menghubungkan antara *emotional labor* dengan *burnout* pada Guru Anak Berkebutuhan Khusus di Banda Aceh. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait kedua variabel tersebut, dan dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh penulis berbeda dengan peneliti sebelumnya dan penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan keasliannya.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Burnout*

1. Pengertian *Burnout*

Burnout adalah kondisi emosional dimana seseorang merasa lelah dan jenuh secara mental ataupun fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat (Maslach, 1993). Menurut Leatz dan Stolar (1993) *burnout* sendiri ialah kelelahan fisik, emosional sebab stress yang dialami berlangsung dalam waktu lama dengan situasi yang menuntut adanya keterlibatan emosi yang tinggi serta tingginya keberhasilan pribadi.

Ayala Pines dan Elliot Aronso (dalam Lailani, Edi, & Feresthi, 2005) secara spesifik menjelaskan bahwa *burnout* merupakan kelelahan secara fisik berupa kelelahan yang bersifat sakit fisik dan energi fisik, kelelahan mental berupa kelelahan yang ditandai dengan rendahnya penghargaan terhadap diri dan depersonalisasi, serta kelelahan emosional berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi.

Sementara Cary Cherniss (dalam Talahatu, 2018) mengemukakan bahwa *burnout* merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan. Seperti menjaga jarak dengan klien maupun bersikap sinis dengan mereka, membolos, sering terlambat, dan keinginan pindah kerja yang kuat. Sedangkan Freudenberg dan Richelson (dalam Rahman, 2007) mendefinisikan *burnout* sebagai suatu keadaan yang dialami seseorang berupa

kelelahan atau frustrasi sebab merasa bahwa apa yang diharapkannya tidak tercapai.

Selanjutnya menurut Leiter dan Maslach (2010) *burnout* adalah respon pekerja pada situasi yang menuntut secara emosional dengan adanya tuntutan dari penerima layanan yang memerlukan bantuan, perhatian, maupun perawatan dari pemberi pelayanan. Kemudian menurut Syamsu, dkk (2019) *Burnout* adalah suatu reaksi menyebabkan stress berkepanjangan yang terjadi di tempat kerja yang berhubungan dengan pekerja dan pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian *burnout* dari beberapa ahli di atas, maka peneliti memutuskan untuk menggunakan definisi burnout yang dikemukakan oleh Maslach (1993) yaitu kondisi emosional dimana seseorang merasa lelah dan jenuh secara mental ataupun fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat.

2. Aspek-aspek *Burnout*

Menurut Maslach dan Jackson (1981) menjelaskan 3 aspek *burnout*, yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *personal accomplishment*.

a. *Emotional Exhaustion*

Maslach dan Jackson menjelaskan bahwa *emotional exhaustion* ialah suatu perasaan emosional yang berlebihan dan sumberdaya emosional pekerja yang telah habis yang dialirkan oleh kontak seseorang dengan yang lain.

b. *Depersonalization*

Aspek lain adalah mengembangkan sikap perasaan negatif dan sinis tentang seorang klien. Perasaan negatif seperti itu reaksi terhadap klien mungkin terkait dengan pengalaman kelelahan emosional.

c. *Personal Accomplishment*

Aspek ketiga dari sindrom burnout adalah kecenderungan untuk mengevaluasi diri sendiri secara negatif, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang dengan klien. Pekerja merasa tidak bahagia dengan diri mereka sendiri dan tidak puas dengan pencapaian mereka di tempat kerja.

Menurut Baron dan Greenberg (dalam Rahman, 2007) *burnout* memiliki 4 dimensi yaitu *physical exhaustion*, *emotional exhaustion*, *mental exhaustion*, dan *feeling of low personal accomplishment*.

a. *Physical Exhaustion* (Kelelahan Fisik)

Merupakan dampak burnout yang tampak dari kondisi fisik seperti lemah dan tidak berenergi data bekerja. Pada tingkat ini seseorang mengalami ketidaknyamanan fisik seperti sakit kepala, insomnia, dan perubahan nafsu makan.

b. *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional)

Merupakan perasaan tidak senang dalam bekerja karena merasa terjebak dalam pekerjaan. Individu yang mengalami *burnout* mengalami kelelahan emosional seperti pada ciri depresi, perasaan tidak berdaya, merasa terperangkap di dalam pekerjaannya.

c. *Mental Exhaustion* (Kelelahan Mental)

Merupakan sikap negatif yang ditunjukkan dengan memperlakukan orang lain seperti benda daripada manusia. individu yang mengalami kelelahan mental pada *burnout* kerap menunjukkan ciri bersikap sinis kepada orang lain, bersikap negatif kepada orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, organisasi, dan kehidupan pada umumnya.

d. *Feeling of Low Personal Accomplishment* (Penghargaan Diri Rendah)

Seseorang yang mengalami *burnout* melaporkan adanya penghargaan diri rendah, orang yang menderita *burnout* menyimpulkan bahwa dirinya tidak mampu menunaikan tugas dengan baik di masa lalu, dan mereka juga beranggapan bahwa di masa depannya sama saja, tidak berarti.

Berdasarkan penjelasan di atas, aspek *burnout* dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Maslach dan Jackson (1981). Aspek *burnout* tersebut meliputi: *Emotional Exhaustion*, *Depersonalization*, *Personal Accomplishment*. Peneliti memakai aspek ini dikarenakan teori Maslach dan Jackson (1981) mempunyai referensi yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

- a. Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) terdapat 2 penyebab terjadinya *burnout* diantaranya :

1) Faktor Situasional

Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) yang termasuk kedalam faktor situasional yang menyebabkan *burnout* ialah

karakteristik jenis pekerjaan, karakteristik pekerja, dan karakteristik organisasi.

2) Faktor Individual

Faktor pribadi ini meliputi variabel demografis (seperti usia, atau pendidikan formal), karakteristik kepribadian yang bertahan lama, dan sikap terkait pekerjaan. Beberapa karakteristik individu ini telah ditemukan terkait dengan *burnout*. Namun hubungan ini tidak sebesar hubungan antara *burnout* dan faktor situasional, yang menunjukkan bahwa *burnout* lebih merupakan fenomena sosial daripada individual (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001).

b. Menurut Brotheridge & Grandey (2002) faktor penyebab *burnout* ialah *emotional labor*:

1) *Emotional Labor*

Menurut Brotheridge & Grandey (2002) dalam penelitiannya yang berjudul “*Emotional Labor and Burnout: Comparing Two Perspectives of “People Work”* “. Sampel dari penelitian ini ialah 238 Pekerja *Fulltime* di Kanada. Brotheridge dan Grandey (2002) menjelaskan bahwa dimensi untuk literatur *emotional labor*, perbandingan *emotional labor* yang berfokus pada pekerjaan dan yang berfokus pada karyawan menunjukkan efek yang agak kuat untuk *surface acting* dan *deep acting*. *Surface*

acting, atau memalsukan ekspresi emosional di tempat kerja, terkait dengan aspek *burnout* yaitu perasaan lelah dan terpisah, sedangkan pekerjaan dengan emosi yang lebih dalam berhubungan positif dengan pencapaian pribadi. Brotheridge dan Grandey (2002) menambahkan bahwa dimensi *emotional labor* yaitu *surface acting* sangat berpengaruh terhadap aspek *burnout* yaitu depersonalisasi. Hal itu karena semakin banyak karyawan melaporkan memalsukan ekspresi emosional mereka di tempat kerja, semakin banyak juga mereka melaporkan menjauhkan diri dari pelanggan dan memperlakukan mereka sebagai objek.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *emotional labor* berpengaruh terhadap *burnout*. Sehingga peneliti mengambil *emotional labor* sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout*.

B. Emotional Labor

1. Pengertian Emotional Labor

Konsep *emotional labor* pertama kali dijelaskan pada tahun 1983 oleh Hochschild dalam bukunya “*The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*”, pada buku tersebut Hochschild menjelaskan *emotional labor* adalah pengelolaan perasaan dengan menggunakan tanda-tanda wajah dan fisik yang dapat diamati dan diinginkan sebagai bagian dalam peran kerja (Hochschild, 1983). Menurut Ashfort dan Humphrey (1993) mendefinisikan *emotional labor* sebagai tindakan menampilkan emosi yang yaitu

menyesuaikan diri dengan aturan tampilan. Menurut Robbins dan Judge (2012) *emotional labor* adalah situasi yang mengharuskan individu untuk mampu mengekspresikan emosi-emosi yang diinginkan oleh suatu instansi pekerjaan, baik saat berinteraksi dengan anggota lain maupun dengan lingkungan luar organisasi tersebut.

Emotional labor ialah proses dimana pekerja dalam komunikasi tatap muka dengan orang-orang dan melayani mereka menunjukkan emosi tertentu melalui alat komunikasi verbal dan non-verbal sebagai bagian dari kontrak kerja mereka dalam rangka untuk memperoleh beberapa perasaan dan reaksi khusus pada orang (Secer, 2007). Ivanevich (2008) menambahkan bahwa *Emotional Labor* adalah kemampuan individu dengan memalsukan, menekan, dan memodifikasi emosi untuk memunculkan ekspresi yang diharapkan dalam pekerjaan. Schmerhorn (2012) mengemukakan *emotional labor* adalah situasi yang mengharuskan individu menampilkan emosi yang diinginkan dalam pekerjaan.

Stets dan Turner (dalam Hanum & Siswati, 2017) menjelaskan *emotional labor* merupakan sikap individu yang dilakukan secara sadar dalam melakukan kontrol emosi kemudian diekspresikan dalam bekerja. Ashfort dan Humphrey (1993) mendefinisikan *emotional labor* sebagai refleksi perasaan yang diinginkan oleh organisasi pada pelanggan dalam proses pelayanan, sementara Grandey (1999) mendeskripsikan *emotional labor* sebagai pengatur perasaan dan perilaku untuk melayani tujuan organisasi. Yang, dkk (2019) menambahkan bahwa *emotional labor* yaitu sebagai kemampuan individu

dalam mengontrol perasaan dan ekspresi emosionalnya di tempat kerja demi mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian *emotional labor* dari beberapa ahli diatas, maka peneliti memutuskan untuk menggunakan definisi *emotional labor* yang dikemukakan oleh Ashfort & Humprey (1993) yaitu sebagai tindakan menampilkan emosi yang menyesuaikan diri dengan aturan tampilan. Alasan peneliti memilih teori harga diri tersebut karena dianggap mampu menggambarkan secara spesifik definisi dan aspek dari *emotional labor* sebagai variabel penelitian.

2. Dimensi *Emotional Labor*

Menurut Ashfort dan Humprey (1981) menjelaskan 3 dimensi dari *emotional labor*, yaitu *surface acting*, *deep acting*, dan *genuine emotion*.

a. *Surface Acting*

Merupakan simulasi emosi yang tidak benar-benar dirasakan, yang dicapai dengan presentasi isyarat seperti verbal dan non-verbal yang hati-hati, seperti ekspresi wajah, gerak tubuh, dan nada suara.

b. *Deep Acting*

Hochschild (dalam Ashfort & Humprey, 1993) membahas dua cara untuk *deep acting*: (a) menasihati perasaan, dimana seseorang secara aktif mencoba untuk membangkitkan atau menekan suatu emosi dan (b) imajinasi terlatih, dimana seseorang secara aktif memanggil pikiran, gambar, dan kenangan untuk mendorong emosi yang terkait (memikirkan pernikahan untuk merasa bahagia). *Surface Acting* berfokus langsung pada

perilaku lahiriah seseorang; *Deep Acting* berfokus langsung pada perasaan batin seseorang.

c. *Genuine Emotion*

Yaitu sikap individu yang tidak memainkan peran dan berperilaku secara baik dikarenakan individu benar-benar siap membantu dan memiliki perasaan positif.

Menurut Robbin dan Jugge (dalam Ramdhani, 2017) terdapat 5 aspek dari *emotional labor*, yaitu *surface acting*, *deep acting*, *frequency*, *variety*, *intensity*.

a. *Surface Acting*

Surface acting adalah menyembunyikan perasaan yang terdalam seseorang dan menghilangkan ekspresi-ekspresi emosional sebagai respons terhadap aturan-aturan penampilan. *Surface acting* sering juga disebut dengan berpura-pura menampilkan emosi yang berbeda. *Surface acting* berfokus pada ketidaksesuaian antara emosi yang sebenarnya dan yang ditampilkan. *Surface acting* paling sering melibatkan emosi negatif seperti marah, jengkel, sedih, kemudian memperlihatkan emosi positif seperti bahagia, gembira.

b. *Deep Acting*

Deep acting adalah berusaha untuk mengubah perasaan seseorang berdasarkan aturan-aturan penampilan. *Deep acting* juga sering disebut dengan berupaya mengelola emosi negatif menjadi benar-benar positif

sehingga konsisten antara emosi yang dirasakan dan emosi yang ditampilkan atau ditunjukkan.

c. *Frequency*

Frequency telah menjadi yang paling penting dalam *emotional labor* dan hal ini masih tetap merupakan indikator penting karena semakin sering sebuah organisasi atau perusahaan membutuhkan menampilkan emosi yang tepat secara sosial, maka semakin besar juga permintaan tenaga kerja atau karyawan yang harus menggunakan *emotional labor*.

d. *Variety*

Variety merupakan emosi yang sangat luas untuk diekspresikan, karena karyawan harus menampilkan berbagai macam emosi sesuai dengan aturan dari perusahaan.

e. *Intensity*

Setiap orang memiliki intensitas dalam mengekspresikan emosi yang berbeda satu dengan yang lainnya. Ada individu yang hampir tidak pernah menunjukkan perasaannya, tetapi ada juga orang yang sangat emosional.

Berdasarkan penjelasan di atas, aspek *emotional labor* dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Ashfort dan Humphrey (1993). Aspek *burnout* tersebut meliputi: *Surface Acting*, *Deep Acting*, & *Genuine Emotion*. Peneliti memakai aspek ini dikarenakan teori Ashfort & Humphrey (1993) lebih tepat digunakan dan sesuai dengan konteks yang diteliti.

C. Hubungan *Emotional Labor* dan *Burnout*

Pekerja merupakan penggerak dan sumber utama dalam suatu instansi atau organisasi (Suci, 2017). Instansi tentunya membutuhkan karyawan inovatif, dan memiliki performa kerja yang baik. Agar dapat memiliki karyawan dengan performa kerja yang baik, seorang karyawan haruslah terikat dengan regulasi yang ada di tempat kerja. Pada karyawan-karyawan tersebut, ada yang bertugas untuk melayani klien atau subjek secara langsung, contohnya seperti perawat, guru, dan lain-lain. Sebagai seorang guru, menghadapi murid secara langsung tentu akan dihadapkan dengan situasi yang menimbulkan berbagai emosi. Umumnya, sebuah instansi menuntut untuk selalu menampilkan emosi yang positif. Individu yang bekerja dengan bertatap muka atau berinteraksi langsung dengan responden dituntut untuk dapat memunculkan emosi positif yang diharapkan organisasi, seperti tetap tersenyum walaupun tidak ingin untuk melakukannya dan selalu bersikap ramah dan sopan (Grandey, 2002).

Park (dalam Kariou, 2021) menjelaskan bahwa bagi seorang guru, mengajar adalah profesi yang *multitasking* yang terdiri dari komponen kognitif dan emosional, seperti mengajar dan merancang kurikulum tetapi juga harus menyembunyikan emosi yang sebenarnya atau mengungkapkan emosi terhadap suatu situasi meskipun itu tidak benar. Tuntutan untuk menampilkan emosi yang diinginkan perusahaan atau instansi disebut juga dengan *emotional labor*. Keller dkk (2014) menyebutkan bahwa *emotional labor* sebagian besar terjadi selama mengajar. Pekerjaan yang dihadapi oleh guru tidak hanya terbatas pada yang diberikan oleh instansi, tetapi mereka juga harus menghadapi kritik baik itu dari

siswa, orangtua, rekan kerja, dan kepala sekolah, dan disatu sisi mereka juga harus menjadi panutan bagi siswa-siswa mereka. Oleh karena itu, tidak seperti karyawan lain di sektor jasa, *emotional labor* bagi guru tidak hanya untuk aturan tampilan emosional, tetapi juga karena mereka melihat upaya tersebut sebagai instrument dalam mencapai tujuan pengajaran dan hasil belajar yang positif (Sutton, dkk, 2009).

Penekanan emosi ini dapat menimbulkan kelelahan emosi yang berdampak terjadinya stress pada guru. Menurut Schultz & Schultz (2010), stress yang dialami individu dan tidak terselesaikan dalam waktu yang panjang dapat menyebabkan *burnout*. *Burnout* ialah merupakan proses psikologis yang dibawa oleh stress pekerjaan yang tidak terlepas, menghasilkan kelelahan emosi, dan perasaan tidak mampu untuk berprestasi (Ivancevic, dkk, 2008).

Sebuah penelitian oleh Jeung, dkk (2017) menjelaskan adanya hubungan korelasi yang signifikan antara *emotional labor* dengan *burnout*. Jeung, dkk (2019) mengungkapkan bahwa dari 5 subfaktor *emotional labor*, 3 faktor diantaranya berkorelasi positif terhadap *burnout*. 3 subfaktor tersebut ialah *overload and conflict in customer* ($t=3.068$), *emotional disharmony of hurt* ($t=5.126$), dan *lack of supportive and protective system in the organization* ($t=3.212$). Jeung, dkk (2017) mengungkapkan bahwa hasil ini mengungkapkan bahwa orang yang mengalami level tinggi dari *overload and conflict*, *emotional disharmony*, kemudian *lack of supportive and protective system in organization* lebih mungkin untuk menunjukkan tingkat *burnout* yang lebih tinggi pula. Selain itu, kemungkinan dukungan dan perlindungan yang tidak memadai dari organisasi

terhadap konsekuensi negatif dari *emotional labor* dikaitkan dengan *burnout* (Jueng, dkk 2017).

Efendi (2019) mengungkapkan bahwa dimensi-dimensi pada *emotional labor* khususnya *surface acting* dan *deep acting* berpengaruh terhadap *burnout* yang merupakan bagian dari *individual well being*. Sehingga hubungan antara *emotional labor* dan *burnout*, yaitu *burnout* merupakan konsekuensi *emotional labor* sendiri. Dalam penelitian Effendi (2019) adanya hubungan signifikan positif yang kuat antara dimensi *emotional labor* yaitu *surface acting*, dan dengan aspek *burnout* yaitu *depersonalization* dengan korelasi sebesar 0,538, dan hubungan positif antara dimensi *emotional labor* yaitu *surface acting* terhadap aspek *burnout* yaitu *personal accomplishment* dengan korelasi sebesar 0,336.

Selanjutnya, penelitian dengan judul “Peran Emotional Labor Terhadap Burnout Pada Perawat Palembang BARI” oleh Rachmah (2019) menunjukkan adanya korelasi positif antara *emotional labor* dengan *burnout*. Salah satu dimensi dari *emotional labor*, yakni disonansi emosi memiliki nilai regresi linier sederhana dengan $p = 0,000$ ($p < 0.05$), dan memiliki sumbangan sebesar 92,2% terhadap *burnout*.

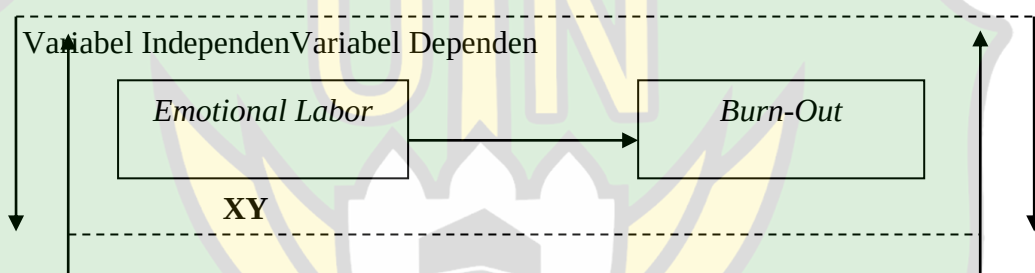
Penelitian mengenai *emotional labor* dan *burnout* pada guru telah dijelaskan lewat beberapa penelitian. Salah satunya penelitian oleh Akin, dkk (2014) dengan judul “*Emotional Labor dan Burnout Among Turkish Primary School Teachers*”. Akin, dkk (2014) menjelaskan bahwa *burnout* mengakibatkan keterasingan dari pengajaran dan pengembangan pribadi, ketidakpedulian terhadap siswa, dan memperlakukan siswa sebagai objek bukan sebagai individu.

Dalam penelitian tersebut, peneliti menemukan bahwa *emotional labor* berpengaruh terhadap *burnout* pada guru, dimana *surface acting* menjadi hasil tertinggi yang mempengaruhi *burnout* pada guru.

Secara keseluruhan, dari studi-studi tersebut mendukung hubungan *emotional labor* terhadap *burnout*. Artinya, terdapat hubungan antara Emotional Labor dengan Burnout. Hubungan kedua variabel tersebut secara deskripsi dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual berikut.

Gambar 2.1.

Kerangka Konseptual Hubungan Emotional Labor dengan Burnout



D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis dalam penelitian ini ialah terdapat hubungan antara *emotional labor* dengan *burnout* pada guru anak berkebutuhan khusus di Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Pendekatan yang dilakukan pada penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif. Penelitian yang memakai metode kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data kuantitatif (angka) yang dikumpulkan melalui prosedur pengukuran dan diolah dengan metoda analisis statistika. Semua variabel yang terlibat harus diidentifikasi dengan jelas dan terukur. Hubungan diantara variabel-variabel yang diteliti dinyatakan secara korelasional atau *structural* dan diuji secara empiric (Azwar, 2017). Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian korelasional. Menurut Azwar (2017), penelitian korelasional ialah penelitian yang mempelajari sejauhmana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), variabel penelitian ialah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini terdapat dua macam variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel terikat ialah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (X) : *Emotional Labor*

2. Variabel Terikat (Y) : *Burn Out*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Emotional Labor*

Emotional labor yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah sebagai tindakan menampilkan emosi guru anak berkebutuhan khusus di Banda Aceh yang menyesuaikan diri dengan aturan tampilan. *Emotional labor* dalam penelitian ini diukur dengan skala *emotional labor* yang dikembangkan berdasarkan 3 aspek *emotional labor* dari Ashfort & Humphrey (1993) yaitu: *Surface acting, Deep Acting, & Genuine Emotion*.

2. *Burnout*

Burnout adalah kondisi emosional dimana seseorang merasa lelah dan jenuh secara mental ataupun fisik yang terjadi pada guru anak berkebutuhan khusus di Banda Aceh sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat. *Burnout* dalam penelitian ini diukur dengan skala *burnout* yang dikembangkan berdasarkan 3 aspek *burnout* dari Maslach & Jackson (1981) yaitu : *Emotional Exhaustion, Depersonalization, & Personal Accomplishment*.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru anak

berkebutuhan khusus di Banda Aceh yang berjumlah 7 sekolah dan 172 guru.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 3.1

Jumlah Populasi Guru Pada Masing-Masing Sekolah Luar Biasa

NO	Nama Sekolah	PNS	P3K	Honor Prov	Honor Sekolah	Total
1.	SLBN Banda Aceh	13	15	15	0	43
2.	SLB TNCC	0	0	18	1	19
3.	SLB Bukesra	1	0	29	4	34
4.	SLB YBSM	0	0	17	0	17
5.	SLB CD YPAC	0	0	19	0	19
6.	SLB B YPAC	1	0	22	0	23
7.	SLB YPPC	2	0	15	0	17
Total						172

Sumber: Cabang Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

Jenis sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik sampling berjatah atau *quota sampling*. Sampling kuota adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan. Di dalam penelitian ini terdapat 7 SLB tempat guru anak berkebutuhan khusus bekerja yang akan diteliti oleh peneliti, yaitu SLBN Banda Aceh, SLB TNCC, SLB Bukesra,

SLB YBSM Banda Aceh, SLB CD YPAC Banda Aceh, SLB B YPAC Banda Aceh, SLB YPPC.

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

Keterangan

ni: Jumlah sampel tiap SLB

Ni: Jumlah Populasi tiap SLB

N: Total Populasi Keseluruhan SLB

N: Total sampel menurut tabel *Isaac dan Michael*

Cara menentukan sampel dalam penelitian ini mengambil berdasarkan tingkat kesalahan 5% dan tingkat kepercayaan 95% yang terdapat pada dalam tabel penemuan jumlah sampel dari keseluruhan populasi yng dikembangkan oleh Isaac dan Michael (Sugiyono, 2017). Maka dari 172 populasi, peneliti memperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 119 guru.

Tabel 3.2.

Jumlah perhitungan sampel dari populasi masing-masing fakultas

No	Nama Sekolah	Jumlah	Perhitungan sampel 5% Setiap Sekolah	Pembulatan
1.	SLBN Banda Aceh	43	29,75%	30
2.	SLB TNCC	19	13,14%	13
3.	SLB Bukesra	34	23,52%	23
4.	SLB YBSM	17	11,76%	12
5.	SLB CD YPAC	19	13,14%	13
6.	SLB-B YPAC	23	15,91%	16
7.	SLB YPPC	17	11,76%	12
Total			100%	119

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data dalam proses penelitian merupakan bagian yang penting dan akan berakibat pada hasil dan kesimpulan akhir dalam suatu penelitian. Teknik pengambilan data merupakan proses yang terdiri dari persiapan alat ukur atau pengembangan *instrument* penelitian, pengujian *instrument* penelitian, dan melakukan analisis data (Sahir, 2021).

1. Persiapan Alat Ukur

Pengambilan data yang digunakan penelitian hubungan *emotional labor* dengan *burnout* pada guru anak berkebutuhan khusus di Banda Aceh menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan serangkaian *instrument* pertanyaan yang disusun berdasarkan alat ukur variabel (Sahir, 2021). Kuesioner pada penelitian ini disajikan dalam bentuk skala. Skala ini terdiri dari skala *emotional labor* dan skala *burnout*. Skala *emotional labor* menggunakan skala dari aspek yang dikemukakan oleh Ashfort & Humphrey (1993). dan skala *burnout* dikembangkan dari aspek Maslach & Jackson (1981). Skala ini dibuat menggunakan pernyataan berbentuk *favorable* dan *unfavorable*. Menurut Azwar (2012), pernyataan *favorable* merupakan pernyataan yang mendukung atribut yang diukur, sedangkan pernyataan *unfavorable* merupakan pernyataan yang tidak mendukung atribut yang diukur. Skala penelitian disusun dengan menggunakan skala *likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial. Skala ini berbentuk tipe

ordinal atau interval dengan jawaban (sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju).

Tabel 3.3
Skor Aitem Favorable dan Unfavorable

Pernyataan	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Emotional Labor* dan skala *Burnout* dengan uraian berikut :

a. Skala *Emotional Labor*

Emotional labor dapat diukur dengan menggunakan skala *emotional labor* berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Ashfort & Humphrey (1993) ialah :

Tabel 3.4
Blue Print Skala *Emotional Labor*

Aspek	Definisi Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
<i>Surface Acting</i>	Merupakan simulasi emosi yang tidak benar-benar dirasakan, yang dicapai dengan presentasi isyarat seperti verbal & non-verbal yang hati-hati, seperti ekspresi wajah, gerak tubuh, dan nada suara	a. Simulasi emosi yang tidak benar-benar dirasakan secara verbal	1,2,3	20,2 1,22,	6
		b. Menampilkan emosi yang tidak benar-benar dirasakan secara non-verbal	4,5,6 ,7	23, 24,2 5,26,	8

Deep Acting	Hochschild (dalam Ashfort & Humphrey, 1993) membahas 2 cara untuk <i>deep acting</i> : (a) menasehati perasaan, dimana seseorang secara aktif mencoba untuk membangkitkan dan menekan suatu emosi, (b) imajinasi terlatih, dimana seseorang secara aktif memanggil pikiran, gambar, dan kenang untuk mendorong emosi yang terkait (memikirkan pernikahan untuk merasa bahagia)	a. Secara sengaja menekan emosi	8,9,10	27,28,29	6
		b. Secara sengaja memikirkan kenangan atau gambar untuk memunculkan emosi tertentu	11,12,13	30,31,32	6
Genuine Emotion	Yaitu sikap individu yang tidak memainkan peran dan berperilaku secara baik dikarenakan individu benar-benar membantu dan memiliki positif	a. Spontan berperilaku baik	14,15,16	33,34,35	6
		b. Tulus berperilaku baik	17,18,19	36,37,38	6
Total					38

b. Skala *Burnout*

Aspek skala *burnout* menurut Menurut Maslach dan Jackson (1981) yaitu:

Tabel 3.5
Blue Print Skala *Burnout*

Aspek	Definisi Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
<i>Emotional Exhaustion</i>	<i>Emotional exhaustion</i> adalah suatu perasaan emosional yang berlebihan dan sumberdaya emosional pekerja yang telah habis yang dilairkan oleh kontak seseorang dengan yang lain	a. Perasaan emosional yang berlebihan	1,2,3	20,21,22	6
		b. Sumberdaya emosional pekerja terkuras	4,5,6	23,24,25	6
<i>Depersonalization</i>	Adalah mengembangkan sikap perasaan negatif dan sinis tentang seorang klien. Perasaan negatif seperti reaksi terhadap klien mungkin terkait dengan kelelahan emosional	a. Pengembangan sikap perasaan negatif kepada klien	7,8	26,27	4
		b. Sinis terhadap klien	9,10	28,29	4
<i>Personal Accomplishment</i>	Adalah kecenderungan untuk mengevaluasi diri sendiri secara negatif, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang klien. Pekerja merasa tidak bahagia dengan diri mereka sendiri dan tidak puas dengan pencapaian mereka di tempat kerja	a. kecenderungan untuk mengevaluasi diri sendiri secara negatif	11,12,13	30,31,32	6
		b. Pekerja merasa tidak bahagia dengan diri mereka	14,15,16	33,34,35	6

c.Tidak puas dengan pencapaian mereka di tempat kerja	17,18, 19	36,37, 38	6
Total			38

1. Uji Validitas

Adalah sejauh mana ketetapan suatu instrument pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui setiap pernyataan yang disusun, dan digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini, uji validitas yang dilakukan adalah uji validitas isi (*content validity*). Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian terhadap isi skala melalui *expert judgement* dengan tujuan untuk melihat apakah masing-masing item mencerminkan ciri perilaku yang ingin diukur (Azwar, 2016).

Komputasi validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah komputasi CVR (*Content Validity Ratio*), yang diperoleh dari hasil penelitian *expert judgement* (para ahli) yang disebut SME (*Subject Matter Expert*). SME menilai dan menyatakan apakah isi suatu aitem dikatakan esensial untuk mendukung tujuan apa yang hendak diukur. Suatu aitem dapat dikatakan esensial apabila aitem tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran (Azwar, 2016). Angka CVR bergerak antara -1.00 sampai dengan + 1.00 dengan CVR = 0,00 berarti 50% dari SME dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan valid (Azwar, 2016). Adapun statistic CVR dirumuskan sebagai berikut:

$$CVR = (2ne/n) - 1$$

Keterangan :

ne = Banyaknya SME yang menilai suatu aitem “esensial”

n = banyaknya SME yang melakukan penilaian

Hasil komputasi CVR dari skala *burnout* dengan menggunakan metode *expert judgement* dengan bantuan tiga orang *expert*, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6.
Koefisien CVR Skala Burnout 1

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1.	0,3	11.	0,3	21.	1	31.	1
2.	- 0,3	12.	1	22.	1	32.	1
3.	0,3	13.	- 0,3	23.	1	33.	0,3
4.	1	14.	0,3	24.	1	34.	1
5.	0,3	15.	0,3	25.	1	35.	1
6.	1	16.	1	26.	1	36.	1
7.	1	17.	1	27.	1	37.	1
8.	0,3	18.	1	28.	1	38.	1
9.	0,3	19.	1	29.	1		
10.	1	20.	1	30.	1		

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian SME pada skala *burnout*, menunjukkan bahwa terdapat 2 aitem menunjukkan nilai dibawah nol (0), kemudian aitem tersebut di revisi kembali agar dapat dinyatakan esensial dan valid.

Tabel 3.7.
Koefisien CVR Skala Burnout 2

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1.	0,3	11.	0,3	21.	1	31.	1
2.	0,3	12.	1	22.	1	32.	1
3.	0,3	13.	0,3	23.	1	33.	0,3
4.	1	14.	0,3	24.	1	34.	1
5.	0,3	15.	0,3	25.	1	35.	1
6.	1	16.	1	26.	1	36.	1

7.	1	17.	1	27.	1	37.	1
8.	0,3	18.	1	28.	1	38.	1
9.	0,3	19.	1	29.	1		
10.	1	20.	1	30.	1		

Hasil komputasi CVR dari skala *emotional labor* dengan menggunakan metode *expert judgement* dengan bantuan tiga orang *expert*, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.8.
Koefisien CVR Skala Emotional Labor 1

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1.	1	11.	1	21.	1	31.	1
2.	1	12.	1	22.	1	32.	1
3.	1	13.	1	23.	1	33.	1
4.	1	14.	1	24.	1	34.	0,3
5.	1	15.	0,3	25.	1	35.	0,3
6.	0,3	16.	1	26.	1	36.	0,3
7.	0,3	17.	0,3	27.	0,3	37.	1
8.	1	18.	0,3	28.	0,3	38.	1
9.	0,3	19.	1	29.	1		
10.	0,3	20.	0,3	30.	0,3		

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian SME pada skala *emotional labor*, didapatkan data bahwa semua koefisien CVR menunjukkan nilai diatas nol (0), sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid.

2. Uji Daya Beda Aitem

Sebelum penulis melakukan analisis reliabilitas, penulis terlebih dahulu melakukan analisis daya beda aitem. Analisis daya beda aitem adalah sejauh mana aitem membedakan orang atau kelompok yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang akan diukur (Azwar, 2016). Perhitungan daya beda item

menggunakan koefisien korelasi *product moment* dari *Pearson* dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 *for windows* (Azwar, 2012).

Peneliti menggunakan metode ini untuk menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor skala dan distribusi skor aitem dalam penelitian ini koefisien korelasi aitem total (*rix*) akan dihasilkan dari data ini. Peneliti memilih aitem berdasarkan kriteria total, yaitu batasan *rix* harus lebih dari 0,25. Semua aitem dengan koefisien korelasi atau daya beda minimal 0,25 dianggap memuaskan, sedangkan aitem dengan *rix* kurang dari 0,25 dianggap memiliki daya beda rendah (Azwar, 2016).

Hasil analisis daya beda aitem masing-masing skala *emotional labor* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.9.
Koefisien Daya Beda Aitem Skala *Emotional Labor*

No	rix	No	rix	No	rix	No	rix
1.	0,323	11.	0,130	21.	0,464	31.	0,673
2.	0,214	12.	0,015	22.	0,450	32.	0,439
3.	0,262	13.	0,418	23.	0,601	33.	0,376
4.	0,388	14.	0,516	24.	0,623	34.	0,223
5.	0,106	15.	0,202	25.	0,616	35.	0,530
6.	0,420	16.	0,511	26.	0,613	36.	0,487
7.	0,041	17.	0,440	27.	0,500	37.	0,663
8.	0,226	18.	0,547	28.	0,260	38.	0,434
9.	0,032	19.	0,187	29.	-0,008		
10.	0,076	20.	0,417	30.	0,736		

Berdasarkan uji daya beda aitem pada tabel 3.8 di atas menunjukkan bahwa dari 38 aitem terdapat 12 aitem yang gugur yaitu aitem 2,5,7,8,9,10,11,12,15,19,29,34. Sehingga tersisa 26 aitem yang valid untuk digunakan sebagai analisis data penelitian yang dipaparkan dalam tabel 3.10.

Tabel 3.10.
Blue Print Akhir Skala Emotional Labor

No	Aspek	Aitem		Jumlah	%
		F	UF		
1.	Surface Acting	1,2,3,4	10,11,12,13,14,15,16	11	42%
2.	Deep Acting	5	17,18,19,20,21	6	23%
3.	Genuine Emotion	6,7,8,9	22,23,24,25,26	9	35%
				26	100%

Hasil analisis daya beda aitem masing-masing skala *burnout* dapat dilihat pada tabel 3.11 berikut :

Tabel 3.11
Koefisien Daya Beda Aitem Skala Burnout

No	rix	No	rix	No	rix	No	Rix
1.	0,388	11.	0,553	21.	0,618	31.	0,565
2.	0,572	12.	-0,525	22.	0,508	32.	0,607
3.	0,610	13.	0,181	23.	0,519	33.	0,742
4.	0,700	14.	0,564	24.	0,654	34.	0,690
5.	0,463	15.	0,755	25.	0,616	35.	0,805
6.	0,585	16.	0,709	26.	0,609	36.	0,752
7.	0,335	17.	0,701	27.	0,427	37.	0,650
8.	0,581	18.	0,751	28.	0,597	38.	0,647
9.	0,606	19.	0,226	29.	0,538		
10.	0,519	20.	0,071	30.	0,650		

Berdasarkan uji daya beda aitem pada tabel 3.10 di atas menunjukkan bahwa dari 38 aitem terdapat 4 aitem yang gugur yaitu aitem 12,13,19,20. Sehingga tersisa 34 aitem yang valid untuk digunakan sebagai analisis data penelitian yang dipaparkan dalam tabel 3.11. sebagai berikut:

Tabel 3.12
Blue Print Akhir Skala Burnout

No	Aspek	Aitem		Jumlah	%
		F	UF		
1.	Emotional Exhaustion	1,2,3,4,5,6	17,18,19,20,21,	11	32%
2.	Depersonalization	7,8,9,10	22,23,24,25	8	24%

3.	<i>Personal Accomplishment</i>	11,12,13, 14,15,16,	26,27,28,29, 30,31,32,33,34	15	44%
				34	100%

3. Uji Reliabilitas

Tahap selanjutnya peneliti melakukan uji reliabilitas yaitu kepercayaan atau konsistensi hasil ukur yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran (Azwar, 2016). Reliabilitas sebagai konsistensi sebuah hasil penelitian dengan menggunakan berbagai metode penelitian dalam kondisi yang berbeda. Secara khusus, konsep reliabilitas mengacu pada konsistensi hasil skor pada item-item, sehingga hasil uji reliabilitas sesungguhnya menguji ketepatan skala-skala pengukuran instrument penelitian. Perhitungan ini dilakukan dengan SPSS versi 22. *for windows*. Teknik uji reliabilitas terhadap aitem-aitem kuesioner menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang dihitung pada aitem-aitem yang telah dianggap layak, dengan rumus sebagai berikut (Azwar, 2016). Rumus sebagai berikut:

$$\alpha = 2 [1 - (Sy1^2 + Sy2^2)/Sx^2]$$

Keterangan :

$Sy1^2$ dan $Sy2^2$ = Varians skor Y1 dan Varians skor Y2

Sx = Varians skor X

Menurut Manning, Munro, Gregory, dan Nunally (dalam Budiastuti & Bandur, 2018) kriteria koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* dapat dikategorikan seperti tabel di bawah ini:

Tabel 3.13***Koefisien Reliabilitas Cronbach Alpha's***

Kriteria	Koefisien
Sangat Reliabel	> 0.900 (Sangat Tinggi)
Reliabel	0.700 – 0.900 (Tinggi)
Cukup Reliabel	0.400 – 0.700 (Sedang)
Kurang Reliabel	0.200 – 0.400 (Rendah)
Tidak Reliabel	< 0.200 (Sangat Rendah)

a. Uji Reliabilitas Skala *Emotional Labor*

Hasil uji reliabilitas pertama pada skala *emotional labor* diperoleh nilai $\alpha = 0,866$. Setelah aitem gugur dibuang, peneliti melakukan uji reliabilitas tahap kedua dan memperoleh nilai $\alpha = 0.915$, artinya skala ini dapat dikatakan reliabel dengan koefisien yang sangat tinggi.

a. Uji Reliabilitas Skala *Burnout*

Hasil uji reliabilitas pertama pada skala *burnout* diperoleh nilai $\alpha = 0.937$. Setelah aitem gugur dibuang, peneliti melakukan uji reliabilitas tahap kedua dan memperoleh nilai $\alpha = 0,953$, artinya skala ini dapat dikatakan reliabel dengan koefisien yang sangat tinggi

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data**1. Teknik Pengolahan Data**

Pengolahan data merupakan proses memperoleh data ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumusan tertentu (Siregar, 2014).

Menurut Fatihudin (2015), tahap pengolahan data adalah:

a. *Editing*: merupakan proses memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrument pengumpulan data. Proses ini dilakukan untuk

mencari kesalahan-kesalahan dalam questioner yang telah diisi oleh responden.

b. *Coding*: merupakan proses identifikasi dan kualifikasi dari setiap pertanyaan dalam instrumen pengumpulan data berdasarkan variabel-variabel dengan memberikan kode atau angka.

c. Kalkulasi: proses menghitung data yang telah terkumpulkan dengan cara menambah, mengurangi, membagi, mengkalikan atau lainnya yang dilakukan dengan bantuan excel.

d. Tabulasi: proses mencatat atau *entry* data ke dalam tabel induk penelitian.

2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan cara menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis. Tujuannya untuk memperoleh kesimpulan dari hasil penelitian. terdapat 2 teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu uji prasyarat dan uji hipotesis.

a. Uji prasyarat

Uji prasyarat yang dilakukan dalam penelitian adalah :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran merupakan teknik yang digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Priyanto, 2011). Jika data yang tidak berdistribusi normal maka analisis data secara empiric tidak dapat digunakan. Untuk menguji normalitas analisis data yang digunakan yaitu secara nonparametrik dengan

menggunakan teknik statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov test* dari program SPSS (Sugiyono, 2017). Batasan yang digunakan apabila $p > 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal dan sebaliknya, jika $p < 0,05$ maka data tersebut dinyatakan tidak berdistribusi normal (Santoso, 2017).

2) Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan syarat untuk uji hipotesis hubungan yang bertujuan untuk melihat apakah hubungan dua variabel membentuk garis lurus linier. Uji linier dilakukan untuk membuktikan bahwa masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan linieritas dengan variabel terikat (Hanief & Himawanto, 2017). Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang dapat ditarik garis lurus bila nilai signifikansi pada linieritas kurang dari 0,05 (Priyanto, 2011). Pengujian linieritas dalam penelitian ini menggunakan *test for linearity* yang terdapat pada SPSS.

b. Uji hipotesis

Langkah kedua yang dilakukan setelah uji asumsi adalah uji hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu persepsi pola asuh demokratis berkorelasi dengan citra diri, maka teknik analisis data yang digunakan adalah metode statistik korelasi, yaitu *korelasi product moment* yang digunakan untuk melihat korelasi atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Priyanto, 2011).

Rumus Korelasi Product Moment (Sugiyono, 2016) :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefesien korelasi antara variabel X dan variabel Y

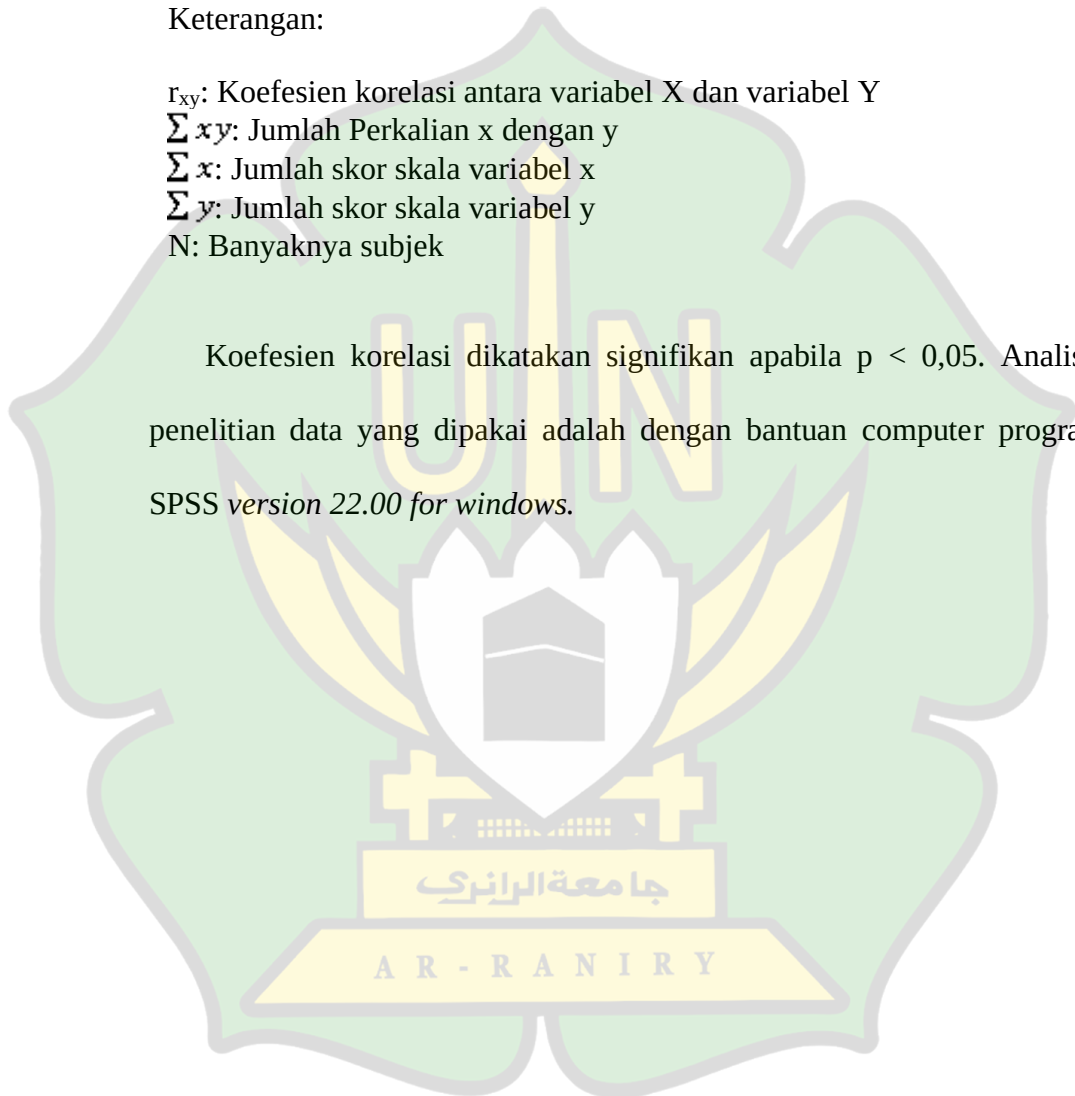
$\sum xy$: Jumlah Perkalian x dengan y

$\sum x$: Jumlah skor skala variabel x

$\sum y$: Jumlah skor skala variabel y

N: Banyaknya subjek

Koefesien korelasi dikatakan signifikan apabila $p < 0,05$. Analisis penelitian data yang dipakai adalah dengan bantuan computer program SPSS version 22.00 for windows.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Sebelum peneliti melakukan penelitian, peneliti menyiapkan skala penelitian yaitu skala *Emotional Labor* dan *Burnout* yang nantinya akan digunakan untuk mengambil data responden. Skala penelitian tersebut terlebih dahulu harus melewati uji validitas oleh *expert judgement*. Setelah pengujian skala selesai, kemudian peneliti menyiapkan skala dalam bentuk *google form* dengan link <https://forms.gle/P9b9eq4ubUNweiPv8> yang akan disebarakan melalui *whatsapp* kepala sekolah maupun guru-guru yang bekerja di sekolah luar biasa di Banda Aceh. Adapun administrasi yang harus disiapkan peneliti yaitu surat penelitian dari fakultas untuk data wawancara awal dan izin penelitian ke cabang dinas pendidikan kota Banda Aceh untuk sekolah-sekolah luar biasa (SLB) di Banda Aceh.

1. Administrasi Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti menyiapkan surat-surat kelengkapan administrasi untuk instansi tempat penelitian yaitu SLB Negeri Banda Aceh, SLB YPPC Banda Aceh, SLB TNCC Banda Aceh, SLB Bukesra Banda Aceh, SLB YBSM Banda Aceh, SLB CD YPAC Banda Aceh, SLB-B YPAC Banda Aceh. Pada tanggal 10 Mei 2023 peneliti mengajukan permohonan surat izin penelitian kepada bidang tata usaha dan bidang akademik di Fakultas Psikologi

UIN Ar-Raniry. Kemudian pada tanggal 10 Mei 2023 peneliti mengantarkan surat izin penelitian ke tempat instansi penelitian. Selanjutnya, pada tanggal 11 Juni 2023, peneliti mengajukan surat izin penelitian lagi kepada bidang Akademik Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry untuk diantarkan ke Cabang Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. Kemudian pada tanggal 18 Juni peneliti mengantarkan surat ke Cabang Dinas Pendidikan Banda Aceh untuk meminta perizinan melakukan penelitian di Sekolah Luar Biasa (SLB) Banda Aceh.

2. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan selama 2 minggu dari tanggal 1 Juni hingga 8 Juli 2023. Proses pengumpulan data dalam penelitian ini melalui *googleform* kepada guru-guru yang bekerja di Sekolah Luar Biasa Banda Aceh dimana skala ini memiliki 76 aitem. Jumlah responden yang didapatkan pada penelitian ini berjumlah 111 dari 119 guru. Peneliti sudah berupaya untuk meminta guru-guru mengisi *googleform* melalui kepala sekolah maupun menghubungi secara langsung. Peneliti juga menghubungi melalui media sosial seperti *facebook*, tetapi tidak ada jawaban kepada peneliti. Sehingga peneliti hanya mengambil 111 guru dari 119 guru. Peneliti melakukan analisis data melalui SPSS versi 22 *for windows*.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Demografi Penelitian

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah guru anak berkebutuhan khusus yang bekerja di sekolah luar biasa (SLB) di Banda Aceh yang

berjumlah 172 guru dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 119 guru. Jumlah sampel tersebut mengacu kepada tabel populasi dan sampel dari Isaac dan Michael. Berikut data demografi sampel yang diperoleh pada penelitian ini.

a. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa sampel penelitian tergolong dalam usia masa dewasa. Menurut Hurlock (2009) masa dewasa terdiri dari tiga bagian yaitu: masa dewasa awal (*Young Adult*) berkisar antara umur 18 sampai 40 tahun, masa dewasa madya (*Middle Adulthood*) berlangsung dari umur 40 sampai 60 tahun dan masa dewasa lanjut (*Older Adult*) yang dimulai dari umur 60 tahun sampai akhir hayat. Dari hasil penelitian di lapangan, sampel yang tergolong ke dalam usia dewasa awal berjumlah 97 (87.4%) orang dan dewasa madya berjumlah 14 (12.6%) orang. Dapat dikatakan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah sampel yang tergolong usia dewasa awal 18-40 tahun yang berjumlah 97 (87.4%), sebagai mana yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1.

Data Demografi Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (n)	Persentase (%)
Dewasa Awal (<i>Young Adult</i>) Usia 18-40 Tahun	97	87.4%
Dewasa Madya (<i>Middle Adulthood</i>) Usia 40-60 Tahun	14	12.6%
Jumlah	111	100%

b. Data Demografi berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2.

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	16	14,4 %
	Perempuan	95	85,6 %
Jumlah		111	100%

c. Data Demografi Berdasarkan Lama Waktu Bekerja

Menurut Tulus (1992) masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat. Masa kerja dapat memberikan pengaruh positif pada kinerja apabila dengan semakin lamanya masa kerja personal maka akan semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya dapat memberikan pengaruh negatif apabila dengan semakin lama masa kerja akan timbul perasaan terbiasa dengan keadaan dan menyepelkan pekerjaan serta akan menimbulkan kebosanan. Tulus (1992) juga menyebutkan secara garis besar masa kerja dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu:

1. Masa kerja baru adalah < 6 tahun
2. Masa kerja sedang adalah 6-10 tahun
3. Masa kerja lama adalah > 10 tahun

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa sampel yang memiliki masa kerja baru berjumlah 78 (70%) orang, masa kerja sedang berjumlah 19 (17%) orang dan masa kerja lama berjumlah 14 (13 %) orang. Dapat dikatakan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah sampel yang memiliki masa kerja baru yaitu

berjumlah 78 (70 %) orang, sebagai mana yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Waktu Bekerja

Lama Waktu Bekerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
Masa kerja baru <6 tahun	78	70%
Masa kerja sedang 6-10 tahun	19	17%
Masa kerja lama	14	13%
Jumlah	111	100 %

d. Deskripsi Subjek Berdasarkan Posisi Jabatan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa subjek yang berada di posisi guru berjumlah 89 orang (80%), Wakasis berjumlah 1 orang (1%), Kepala Sekolah berjumlah 1 orang (1 %), Operator Sekolah 1 berjumlah orang (1%) Wakil Koordinator berjumlah 1 orang (1%) Guru kelas berjumlah 17 orang (15%) Humas berjumlah 1 orang (1%). Dapat dikatakan bahwa pegawai mendominasi posisi jabatan pekerjaan di dibagian guru pada penelitian ini berjumlah 89 orang (80%), sebagai mana yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan posisi jabatan

Posisi Jabatan	Jumlah (n)	Persentase (%)
Guru	89	80%
Wakasis	1	1 %
Kepala Sekolah	1	1 %
Operator Sekolah	1	1 %
Wakil Koordinator	1	1 %
Guru Kelas	17	15%
Humas	1	1%
Jumlah	111	100

e. Deskripsi Subjek Berdasarkan Tempat Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa subjek yang bekerja di SLBN berjumlah 23 orang (21%), SLB TNCC berjumlah 16 orang (14%), SLB Bukesra berjumlah 18 orang (16%), SLB YBSM berjumlah 14 orang (13%) SLB CD YPAC berjumlah 10 orang (9%) SLB B berjumlah 16 orang (14%) SLB YPPC 14 orang (13%). Dapat dikatakan bahwa pegawai mendominasi tempat bekerja di SLBN Banda Aceh pada penelitian ini berjumlah 23 orang (21%), sebagai mana yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Tempat Bekerja

Tempat Bekerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
SLBN Banda Aceh	23	21%
SLB TNCC	16	14%
SLB Bukesra	18	16%
SLB YBSM	14	13%
SLB CD YPAC	10	9%
SLB B YPAC	16	14%
SLB YPPC	14	13%
Jumlah	111	100 %

C. Hasil Penelitian

1. Kategorisasi Data Penelitian

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategori jenjang (orsinal). Azwar (2012) mengemukakan bahwa kategorisasi yang menempatkan individu kedalam kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorisasian ini akan

diperoleh dengan membuat kategorisasi skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standart populasi (σ). Luasnya interval dari setiap kategori yang diinginkan dapat ditentukan secara subjektif selama penetapan tersebut berada dalam kategorisasi sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi. Hal ini karena kategorisasi ini bersifat relatif.

a. Skala *Emotional Labor*

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel *Emotional Labor*. Deskripsi data hasil penelitian pada tabel berikut.

Tabel 4.6.
Deskripsi Data Penelitian *Emotional Labor*

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmax	Xmin	Mean	SD	Xmax	Xmin	Mean	SD
<i>Emotional Labor</i>	104	26	65	13	104	55	83,60	9,6

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmax (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks + skor min) : 2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus s (skor maks – skor min) : 6

Berdasarkan hasil statistic data penelitian pada tabel diatas, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 26, sedangkan jawaban maksimal adalah 104, mean 65 dan standar deviasi 13. Sementara data empiric menunjukkan jawaban minimal 55, maksimal 104, mean 83,60 dan standar deviasi 9,59. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian

yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, tinggi dengan metode kategori jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorian skala *emotional labor*:

$$\begin{aligned}\text{Rendah} &= X < M - 1SD \\ \text{Sedang} &= M - 1SD \leq X < M + 1SD \\ \text{Tinggi} &= M + 1SD \leq X\end{aligned}$$

Keterangan:

X = Rentang butir pertanyaan

M= Mean (rata-rata)

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi *ordinal* yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala *emotional labor* adalah sebagai mana yang tertera pada tabel berikut.

Tabel 4.7
Kategorisasi Skala Emotional Labor

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 74$	19	17,1%
Sedang	$74 < X < 93,2$	80	72,1%
Tinggi	$X > 93,2$	12	10,8%
Total		111	100%

Berdasarkan kategorisasi skala *emotional labor* pada guru anak berkebutuhan khusus di Banda Aceh secara keseluruhan menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat *emotional labor* rendah berjumlah 19 (17,1%) orang, berada kategori sedang berjumlah 80 (72,1%), orang dan pada kategorisasi tinggi berjumlah 12 (10,8%). Artinya *emotional labor* pada guru anak berkebutuhan khusus di Banda Aceh mayoritas tergolong kedalam kategori sedang 80 (72,1%)

b. Skala *Burnout*

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel *burnout*. Deskripsi data hasil penelitian pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Deskripsi Data Penelitian *Burnout*

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmax	Xmin	Mean	SD	Xmax	Xmin	Mean	SD
<i>Burnout</i>	136	34	85	17	88	34	58,62	12,8

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

- Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
 Xmin (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.
 M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks + skor min) : 2
 SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus s (skor maks – skor min) : 6

Berdasarkan hasil statistic data penelitian pada tabel diatas, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 34, sedangkan jawaban maksimal adalah 136, *mean* 85 dan standar deviasi 17. Sementara data *empiric* menunjukkan jawaban minimal 34, maksimal 88, mean 58,62 dan standar deviasi 12,8. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, tinggi dengan metode kategori jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorian skala *burnout*:

- Rendah = $X < M - 1SD$
 Sedang = $M - 1SD \leq X < M + 1SD$
 Tinggi = $M + 1SD \leq X$

Keterangan:

X = Rentang butir pertanyaan

M = Mean (rata-rata)

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi *ordinal* yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala *burnout* adalah sebagai mana yang tertera pada tabel berikut.

Tabel 4.9.
Kategorisasi Skala Burnout

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase
Sedang	$45,8 < X < 71,4$	78	70,3 %
Rendah	$X < 45,8$	19	17,1%
Tinggi	$X > 71,4$	14	12,6%
Total		111	100%

Berdasarkan kategorisasi skala *burnout* pada guru anak berkebutuhan khusus di Banda Aceh secara keseluruhan menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat *burnout* rendah berjumlah 19 (17,1%) orang, berada kategori sedang berjumlah 78 (70,3%), orang dan pada kategorisasi tinggi berjumlah 14 (12,6%). Artinya *burnout* pada guru anak berkebutuhan khusus di Banda Aceh mayoritas tergolong kedalam kategori sedang 78 (70,3%).

2. Uji Prasyarat

Uji prasyarat merupakan syarat yang harus dipenuhi sebelum uji hipotesis. Uji prasyarat dalam penelitian ini yaitu uji normalitas dan uji linieritas (Priyanto, 2016).

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada penelitian ini (skala *emotional labor* dan *burnout*) dapat dilihat pada tabel 4.21

Tabel 4.10

Uji Normalitas Data Penelitian

No	Variabel Penelitian	Koefisien K-SZ	P
1.	<i>Emotional Labor</i>	0,080	0,074
2.	<i>Burnout</i>	0,069	0,200

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa variabel *emotional labor* menunjukkan data berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dengan data koefisien *Kolmogorov-Smirnov* (K-SZ) sebesar 0,080 dan nilai signifikasi (p) sebesar 0,074 ($p > 0,05$). Data penelitian pada variabel *burnout* berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dengan data koefisien *Kolmogorov-Smirnov* (K-SZ) sebesar 0,069 dan nilai signifikasi (p) sebesar 0,200 ($p > 0,05$) yang artinya data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas Hubungan

Uji linearitas menggunakan lajur *linearity* yang dapat dilihat pada tabel Anova. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linearitas kedua hubungan yaitu variabel bebas dan variabel terikat jika $p < 0,05$ maka hubungannya linear. Hasil uji linieritas hubungan dilakukan terhadap dua variabel pada penelitian ini memperoleh data sebagaimana tertera pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Uji Linieritas Hubungan Data Penelitian

Variabel Penelitian	F linearity	P
<i>Emotional Labor</i> <i>Burnout</i>	91,392	0,000

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *F linearity* kedua variabel di atas yaitu sebesar 91,392 dengan nilai $p = 0,000$. Karena nilai $p < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kedua skala memiliki sifat linear dan tidak menyimpang dari garis lurus dan terdapat hubungan yang linier antara variabel *emotional labor* dengan *burnout* pada guru anak berkebutuhan khusus.

c. Uji Hipotesis

Setelah uji prasyarat, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah uji hipotesis. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Product moment* dari *Pearson correlation*. Uji ini digunakan untuk menganalisis ada atau tidak adanya hubungan antara variabel *emotional labor* dengan *burnout* pada guru anak berkebutuhan khusus di Banda Aceh. Hasil analisis *pearson correlation* untuk menguji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel Penelitian	Pearson Correlation	P
<i>Emotional Labor</i> <i>Burnout</i>	-0,635	0,000

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar -0,635 dengan nilai $p = 0.000$. Karena nilai $P < 0,05$ maka hipotesis diterima, artinya terdapat hubungan antara *emotional labor* dengan *burnout*. Nilai Pearson Correlation -0,653 menunjukkan arah hubungan yang negatif yang artinya semakin tinggi *emotional labor* maka akan semakin rendah *burnout*, dan semakin rendah *emotional labor* maka akan semakin tinggi *burnout*.

Sumbangan relatif hasil penelitian kedua variabel dapat di lihat pada tabel 4.13.

Tabel 4. 13.
Analisis Measure of Association

Variabel Penelitian	r^2
<i>Emotional Labor</i> dengan <i>Burnout</i>	0,403

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.13. di atas pada penelitian ini diperoleh sumbangan relative dari kedua variabel senilai 0,403. Sehingga dapat diartikan bahwa hanya terdapat 40,3% pengaruh *emotional labor* terhadap *burnout*, kemudian 59,7% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

D. Pembahasan

Emotional labor adalah pengelolaan perasaan dengan menggunakan tanda-tanda wajah dan fisik yang dapat diamati dan diinginkan sebagai bagian dalam peran kerja (Hochschild, 1983). Menurut Ashfort dan Humphrey (1993) mendefinisikan *emotional labor* sebagai tindakan menampilkan emosi yang menyesuaikan diri dengan aturan tampilan. Keller dkk (2014) menyebutkan bahwa *emotional labor* sebagian besar terjadi selama mengajar.

Pekerjaan yang dihadapi oleh guru tidak hanya terbatas pada yang diberikan oleh instansi, tetapi mereka juga harus menghadapi kritik baik itu dari siswa, orangtua, rekan kerja, dan kepala sekolah, dan disatu sisi mereka juga harus menjadi panutan bagi siswa-siswa mereka. Oleh karena itu, tidak seperti karyawan lain di sektor jasa, *emotional labor* bagi guru tidak hanya untuk aturan tampilan emosional, tetapi juga karena mereka melihat upaya tersebut sebagai instrument dalam mencapai tujuan pengajaran dan hasil belajar yang positif (Sutton, dkk, 2009). Penekanan emosi ini dapat menimbulkan kelelahan emosi yang berdampak terjadinya stress pada guru. Menurut Schultz & Schultz (2010), stress yang dialami individu dan tidak terselesaikan dalam waktu yang panjang dapat menyebabkan *burnout*.

Sesuai dengan penjelasan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *emotional labor* dengan *burnout* pada guru anak berkebutuhan khusus di Banda Aceh. Terdapat nilai signifikansi 0,000 ($P > 0,05$) yang artinya terdapat hubungan antara *emotional labor* dengan *burnout* pada guru anak berkebutuhan khusus di Banda Aceh maka hipotesis yang diberikan diterima. Berdasarkan hasil kategorisasi menunjukkan bahwa guru yang memiliki *emotional labor* kategori sedang sebanyak 80 (72.3%) orang. Hal ini searah dengan guru yang memiliki *burnout* yang sedang sebanyak 78 (70,3%) guru.

Hal ini sesuai dengan penelitian Rachmah (2019) yang menemukan bahwa salah satu dimensi dari *emotional labor*, yakni disonansi emosi memiliki nilai regresi linier sederhana dengan $p = 0,000$ ($p < 0.05$), dan memiliki sumbangan sebesar 92,2% terhadap *burnout*. Selanjutnya, penelitian oleh Efendi (2019) yang

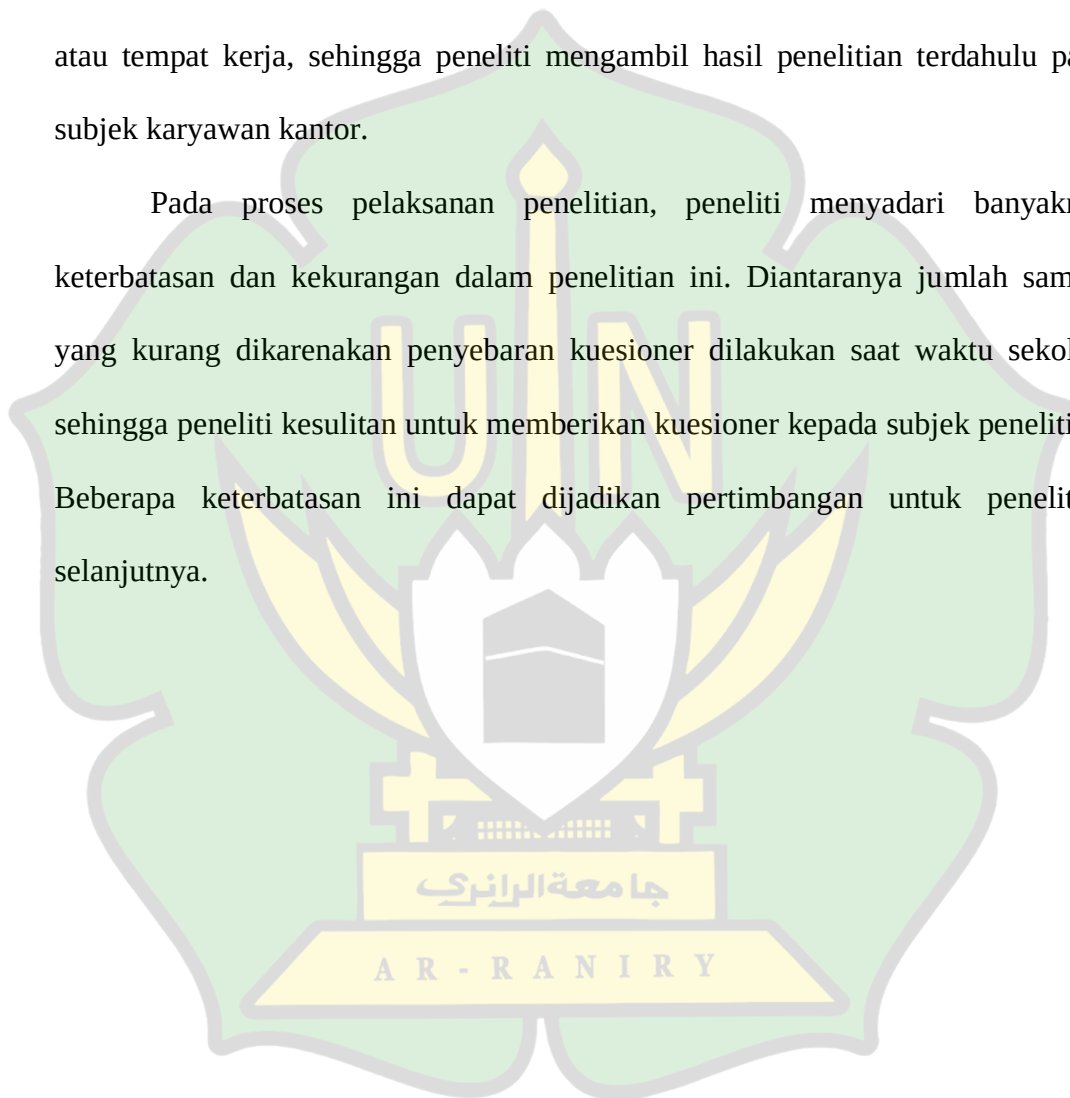
mengungkapkan bahwa dimensi-dimensi pada *emotional labor* khususnya *surface acting* dan *deep acting* berpengaruh terhadap *burnout* yang merupakan bagian dari *individual well being*. Sehingga hubungan antara *emotional labor* dan *burnout*, yaitu *burnout* merupakan konsekuensi *emotional labor* sendiri. Dalam penelitian Effendi (2019) adanya hubungan signifikan yang kuat antara dimensi *emotional labor* yaitu *surface acting*, dan dengan aspek *burnout* yaitu *depersonalization* dengan korelasi sebesar 0,538, dan hubungan positif antara dimensi *emotional labor* yaitu *surface acting* terhadap aspek *burnout* yaitu *personal accomplishment* dengan korelasi sebesar 0,336.

Kemudian, penelitian oleh Akin, dkk (2014) dengan judul “*Emotional Labor and Burnout Among Turkish Primary School Teachers*” memperkuat adanya hubungan *emotional labor* dengan *burnout* yang menemukan bahwa *emotional labor* berpengaruh terhadap *burnout* pada guru, dimana *surface acting* menjadi hasil tertinggi yang mempengaruhi *burnout* pada guru.

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel *emotional labor* berkorelasi terhadap *burnout*. Pada hasil penelitian yang peneliti lakukan terdapat arah hubungan negatif antara *emotional labor* dengan *burnout* yang didapat dari nilai *pearson correlation* sebesar -0,653. Hal ini didukung dengan penelitian oleh Hartini, dkk (2022) yang menjelaskan adanya hubungan negatif antara *emotional labor* dengan *burnout* Pada Frontliner Bank Swasta di Kota Medan. Nilai Pearson Correlation yang didapat dari penelitian ini ialah sebesar - 0,434, yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara *emotional labor* dengan *burnout*. Selanjutnya penelitian oleh Hutasuht (2020) juga

menunjukkan adanya hubungan negatif antara *emotional labor* dengan *burnout* pada Karyawan PDAM Tirtanadi di Kota Medan dengan nilai korelasinya sebesar -0,497. Baik karyawan maupun guru sama-sama bekerja langsung dengan klien, dan terikat pula dengan aturan professional yang telah ditetapkan oleh organisasi atau tempat kerja, sehingga peneliti mengambil hasil penelitian terdahulu pada subjek karyawan kantor.

Pada proses pelaksanaan penelitian, peneliti menyadari banyaknya keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini. Diantaranya jumlah sampel yang kurang dikarenakan penyebaran kuesioner dilakukan saat waktu sekolah, sehingga peneliti kesulitan untuk memberikan kuesioner kepada subjek penelitian. Beberapa keterbatasan ini dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada BAB IV di atas maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel *Emotional Labor* terbukti memiliki hubungan terhadap *burnout* dengan nilai $P = 0,000$ ($P < 0,05$) yang artinya hipotesis dalam penelitian ini diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi Guru Anak Berkebutuhan Khusus di Banda Aceh

Bagi guru untuk dapat mengurangi indikasi *burnout* bisa dilakukan dengan cara memaksimalkan *emotional labor*nya dengan cara mampu menerapkan pengelolaan *emotional labor* yang baik, seperti mampu mengelola emosi positif ketika berhubungan dengan murid atau rekan kerja, serta mampu untuk memodifikasi emosi negatif saat berinteraksi dengan murid.

2. Bagi Sekolah Luar Biasa di Banda Aceh

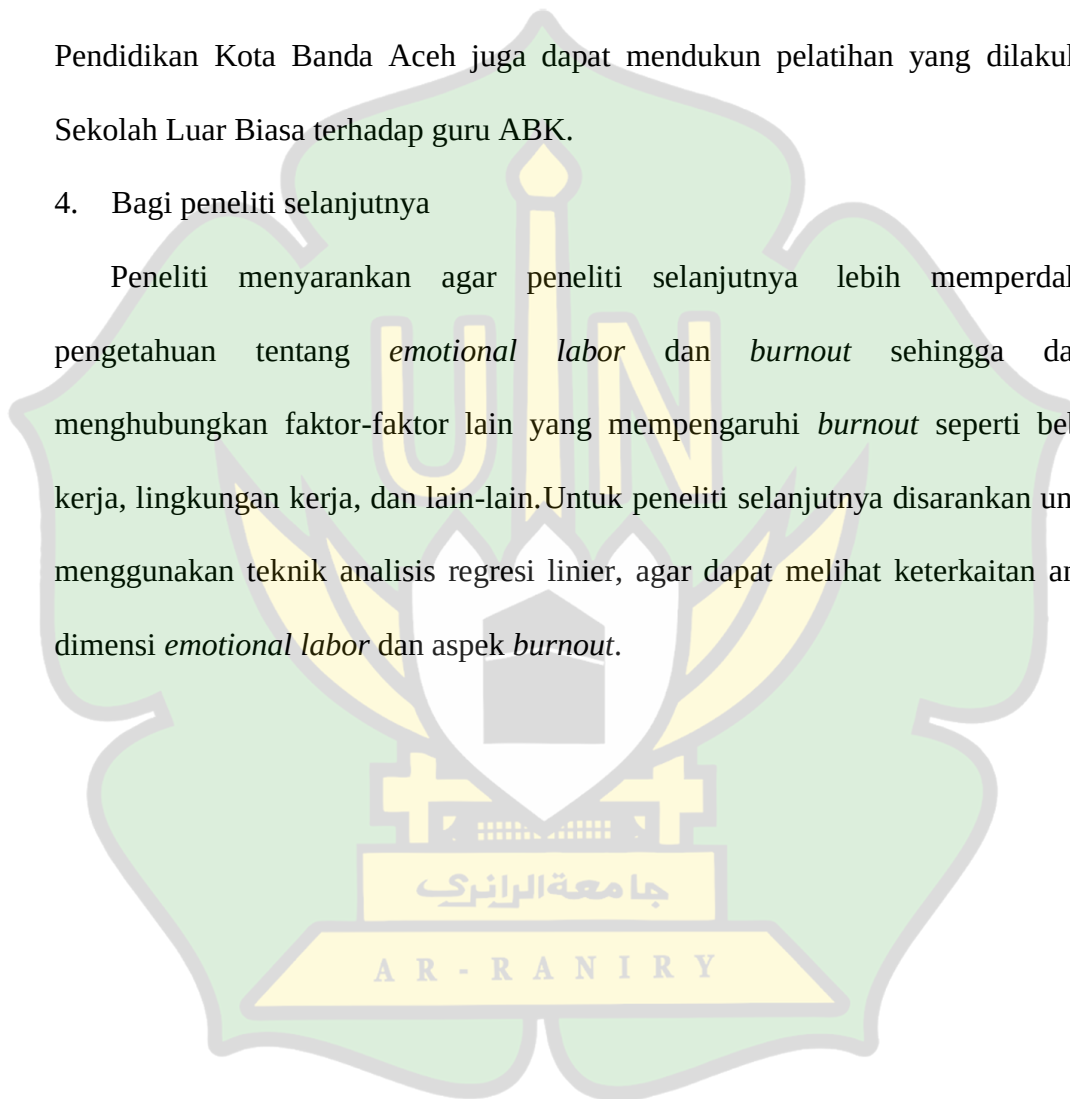
Melalui hasil penelitian ini, pihak sekolah dapat mengurangi *burnout* pada guru dengan cara memberikan pelatihan terkait *emotional labor* terhadap guru. Sekolah juga dapat menyediakan tempat konseling bagi guru, sehingga dapat mengurangi indikasi *burnout* pada guru.

3. Bagi Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh

Bagi Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh dapat melibatkan psikolog atau tenaga ahli dalam proses seleksi penerimaan guru, hal ini untuk melihat kemampuan *emotional labor* pada guru anak berkebutuhan khusus (ABK). Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh juga dapat mendukung pelatihan yang dilakukan Sekolah Luar Biasa terhadap guru ABK.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya lebih memperdalam pengetahuan tentang *emotional labor* dan *burnout* sehingga dapat menghubungkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *burnout* seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan teknik analisis regresi linier, agar dapat melihat keterkaitan antar dimensi *emotional labor* dan aspek *burnout*.



DAFTAR PUSTAKA

- Akin, dkk. (2014). Emotional Labor and Burnout Among Turkish Primary School Teachers. *Australian Educational Researchers*, 41(2).
- Amna, R., & Syarifah. (2018). Tingkat Stress dan Mekanisme Coping Pada Guru Dalam Menghadapi Anak Berkebutuhan Khusus. *JIM Fkep*. 3(4). 107-113.
- Ashfort, B.E. & Humprey. (1993). Emotional Labor in Service Role: The Influence of Identity. *The Academy of Management Review*. 18(1)
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. -: Pustaka Belajar.
- Bachri, Bachtiar S. (2010). *Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif*. Universitas Negeri Surabaya: Surabaya
- Bakker, A.B., & Heuven, E. (2006). Emotional Dissonance, Burnout, and In Role Performance Among Nurses and Police Officers. *International Journal of Stress Management*, 13(4),423-440.
- Boe, & Cook. (2007). National Trends in The Sources of Supply of Teachers in Special and General Education. University of Pennsylvania. 30(4), 217-232.
- Brotheridge, C.M. & Grandey (2002). Emotional Labor & Burnout: Comparing Two Perspective of “People Work”. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 17-39
- Budiwati, E. (2012). Hubungan Antara Locus of Control Internal Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta. *Skripsi (p.6)*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Efendi, F.W. (2019). Hubungan Emotional Labor dengan Burnout Pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan. *Thesis*. Universitas Brawijaya
- Fatihudin, Didin. (2015). *Metode Penelitian untuk Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi : Dari Teori ke Praktek*. Surabaya: Penerbit PPs UM.
- Ghufron, & Rini. (2016). *Teori-teori Psikologi*. Jakarta: Ar-Ruz Media.
- Gunawan, I. (2016). *Pengantar Statistika Inferensial*. Jakarta: Rajawali Press.

- Grandey, A. A. (2000). Emotion Regulation in Workplace: A New Way To Conceptualize Emotional Labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95-110.
- Greenberg, J., & Baron, R.A., (2003). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work* (8th ed). New Jersey : Prentice Hall.
- Hani,dkk. (2022). Burnout pada karyawan: Bagaimana peran emotional labor dan work spirituality. *Jurnal of Psychology Research*. Vol 2(3)
- Hanum, S.A., & Siswati. Hubungan Antara Emotional Labor dengan Burnout Pada Pegawai Pusat Badan Statistik (BPS) Kota Semarang. *Jurnal Empati*, 6(2), 21-30
- Hartini, dkk (2022). Hubungan *Emotional Labor* dengan *Burnout* Pada Frontliner Bank Swasta di Kota Medan. *Cakrawala Repositori*. Vol 5. No.2.
- Hochschild, A.R. (1983) *The managed Heart : The commercialization of human feeling*. Barkeley: Univ of California Press.
- Hurlock, E., B. (2009). *Psikologi Perkembangan: Suatu Perkembangan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta:Erlangga
- Ivancevich, John. M., Konopaske, R., Matteson, M.T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta:Erlangga.
- Jeung, dkk. (2017). Association of Emotional Labor, Self Efficacy, and Type A Personality with Burnout in Korean Dental Hygienist. *Journal of Korean Medical Science*. Vol 32. 1423-1430.
- Kariou. A. (2021). Emotional Labour and Burnout Among Teachers : A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 18. 12760.
- Keller, dkk. (2014). Teachers Emotional Experiences and Exhaustion as Predictors of Emotional Labor In The Classroom: an experience sampling study, 5, 1-10.
- Kharisma, S. (2020). *Work Family Conflict dan Burnout Pada Guru Wanita. Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Malang
- Lailani, F., Edy P. S., & Feresthy N., (2005). Burnout dan Pentingnya Manajemen Beban Kerja. *Benefit*. Vol 9(1), 86-96.
- Leatz, C.A. & Stolar, M. W., (1993). When Work Gets To Be Much. *Work Executive Digest*, 14 (11).

- Lee, J. H. J., dan Ok, C. (2012). Reducing Burnout and Enhancing Job Satisfaction: Critical Role of Hotel Employees Emotional Intelligence and Emotional Labor. *International Journal of Hospitality Management*. Vol 31(4).
- Leiter, M.P., Gascon S., Martinez, B.J., (2010) Making sense of worklife: a structural model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 20, 1, 57-75.
- Lubis I. H. (2021). Studi Meta-Analisis: Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stress Kerja. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi, dan Kesehatan (J-P3K)*, Vol 2
- Maslach, C. (1993). Burnout: A Multidimensional Perspective. In W.B Schaufeli, C. Maslach, T. Marek (Eds) *Professional Burnout: Recent development in theory and research* (pp 19-32). Taylor & Francis.
- Maslach, C. & Jackson. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal Of Occupational Behavior*, 2, 99-113
- Maslach, C & Leiter, M.P. (1998). Reversing *Burnout*: How to rekindle your passion of *burnout*. Paper was presented on Stanford Social Innovation Review.
- Maslach, C. & Schaufeli, W.B. Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. Vol 52. 397-422
- Morris. J.A. & Feldman, D.C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review*, 21(4), 986-1010.
- Nurdin & Yudhistri. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Dukungan Sosial dengan *Burnout* Pada Guru SLB di Bandung Timur. Irsyad : *Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, Konseling, dan Psikoterapi Islam*. Vol 9 (1). Hlm 1-14.
- Nurhayati, R. (2020). Pendidikan Anak Usia Dini Menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2003 dan Sistem Pendidikan Islam. *Jurnal Al-Afkar*, 57-87.
- Purwanto. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pusat Pelajar.
- Rachmah, DA. (2017). Peran Emotional Labor terhadap Burnout Pada Perawat Palembang BARI. *Skripsi*. Palembang: Universitas Sriwijaya
- Rafiah, D. (2010). Hubungan Self Efficacy dengan *Burnout* Pada Guru Sekolah Luar Biasa. Jakarta : Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

- Rahman, U. (2007). Mengenal Burnout Pada Guru. *Lentera Pendidikan*, 10 (2), 216-227
- Rahmawati, T. (2015). Studi Fenomenologi Kepuasan Kerja Pada Guru di Sekolah Luar Biasa. *Thesis*. Universitas Negeri Gajah Mada
- Ramadhan, A. F. (2016). Emotional Labour dan *Burnout* Pada Perawat di RSUD Dr. H. Slamet Martodirdjo. *Skripsi*. Universitas Airlangga
- Ramdhani, F.S. (2017). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Emotional Labor Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Kisaran. *Skripsi*. Indralaya: Universitas Sriwijaya
- Rezieka, D, Khamim, Z. P., & Mardi, F. (2021). Faktor Penyebab Anak Berkebutuhan Khusus dan Klasifikasi ABK. *Jurnal Pendidikan Anak: Bunayya*. Vol 7(2). 41-53
- Robbins, SP & Judge (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sahir, S.H. (2021). *Metode Penelitian*. Jogjakarta: KBM Indonesia
- Santoso. (2017). *Statistik Multivariat Dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Santoso & Jenny. (2018). Peran Dukungan Sosial Keluarga, Atasan, Rekan Kerja Terhadap Resilient Self- Efficacy Guru Sekolah Luar Biasa. *Jurnal Psikologi*. 45(1). 27-39
- Samsuddin. (2013). *Burnout* Pada Terapis Anak Berkebutuhan Khusus (Studi Kasus di Yayasan Sinar Talenta Samarinda). *Ejournal Psikologi*. Vol 1(2). 187-199
- Sarwono, S. W. (2005). *Psikologi Sosial : Psikologi Kelompok & Psikologi Terapan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Schmidt, K., & Diestel, S. (2014). Are Emotional Labor Strategies by Nurses Associated With Psychological Cost? A cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*, 51, 1450-1461.
- Schultz, D.P., & Schultz, S.E. (1994) *Psychology and Work Today: A introduction Industrial and Organizational Psychology*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Setiawan, B., Fauzan A., & Norfai. (2020). Tingkat Kelelahan Kerja Pada Driver Dump Truck Ditinjau Dari Aspek Masa Kerja dan Usia di PT Hasnur

- Riung Sinergi Site PT Bhumi Rantau Energi Tahun 2019. *Medical Technology and Public Health Journal*. Vol 4(2).
- Siregar, Syofian. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 1*. Jakarta: Kencana
- Stets & Turner. (2006). *Handbook of Sociology Emotion*. –
- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukmawati. (2017). Implementasi Pendidikan Karakter di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kabupaten Maros. *Journal Adminisitrare*, 76-82.
- Suparno. (2007). Pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus, Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi. Departemen Pendidikan Nasional.
- Sutton, dkk. (2009). Teacher's Emotion Regulation and Classroom Management. *Taylor and Franchise Online*. 48. 130-137.
- Sya'adah, dkk. (2019). Hubungan Kecerdasan Emosional dengan *Burnout* Pada Guru SLB-C di Kota Surakarta. *Thesis*. Bandung: Universitas Diponegoro
- Syamsu, dkk (2019). Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja Memengaruhi Kinerja Karyawan dengan *Burnout* Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 3
- Talahtu, I. (2018). Kelelahan Emosional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT PLN Persero Wilayah Maluku dan Maluku Utara. *Jurnal Manajemen, Ide, dan Inspirasi (MINDS)*. Vol 5(2). 173-189.
- Tulus MA. (1992). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Undang-Undang Republik Indonesia No.8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Priyanto, Duwi. (2011). *Buku Saku Analisis Data Statistik SPSS*. Yogyakarta: Mediakom
- Wardani. D. T. (2012). *Burnout* di Kalangan Guru Pendidikan Luar Biasa di Kota Bandung. *Jurnal Psikologi Undip*, 11, 73-80

Wulan & Apriliani (2017). Job Demands dan *Burnout* Pada Guru SLB Negeri. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*. Vol 6(1).

Yang,, C. Chen, Y. & Zhao, X. (2019). Emotional labor: Scale of Development and Validation in Chinese Context. *Frontiers In Psychology*. Vol 10.





SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

Nomor : B-363/Un.08/FPsi/Kp.00.4/03/2023

TENTANG

PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2022/2023
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Genap Tahun Akademik 2022/2023 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 21 Maret 2023

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.
- Pertama : Menunjuk Saudara 1. Julianto, S.Ag., M.Si Sebagai Pembimbing Pertama
2. Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., MA Sebagai Pembimbing Kedua
- Untuk membimbing Skripsi:
- Nama : Windi Giranti
NIM/Prodi : 190901001 / Psikologi
Judul : Hubungan *Emotional Labor* dengan *Burnout* pada Guru Anak Berkebutuhan Khusus di Banda Aceh
- Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2023.
- Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
- Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

AR - RANIRY

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 24 Maret 2023

Dekan Fakultas Psikologi,



- Tembusan :
1. Rektor UIN Ar-Raniry;
 2. Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
 3. Pembimbing Skripsi;
 4. Yang bersangkutan.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-405/Un.08/FPsi.I /PP.00.9/4/2023
Lamp : -
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

1. Kepala Cabang Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh
2. Kepala Sekolah SLBN Banda Aceh
3. Kepala Sekolah TNCC
4. Kepala Sekolah SLB Bukesra
5. Kepala Sekolah SLB YBSM
6. Kepala Sekolah SLB CD YPAC
7. Kepala Sekolah SLB B YPAC
8. Kepala Sekolah SLB YPPC

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **WINDI GIRANTI / 190901001**
Semester/Jurusan : / Psikologi
Alamat sekarang : Lamgub, lorong langsung no 16

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul ***Hubungan Emotional Labor dengan Burnout Pada Guru Anak Berkebutuhan Khusus di Banda Aceh***

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 19 Juni 2023
an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 17 Juli 2023

Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si.



PEMERINTAH ACEH
DINAS PENDIDIKAN
**CABANG DINAS WILAYAH KOTA BANDA ACEH
DAN KABUPATEN ACEH BESAR**

Alamat: Jalan Geuchik H. Abd. Jalil No. 1 Gampong Lamlagang, Kec. Banda Raya, Kota Banda Aceh KodePos: 23239
Telepon: (0651) 7559512, Faksimile: (0651) 7559513 7559513, E-mail : cabang.didik1@gmail.com

REKOMENDASI

Nomor: 421.3/2043

Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Kabupaten Aceh Besar dengan ini memberikan Rekomendasi kepada :

NO	Nama Mahasiswa/NIM	Jurusan	Judul Skripsi	Nama Sekolah
1	Windi Giranti 190901001	Psikologi	Hubungan Emotional Labor dengan Burnout Pada Guru Anak Berkebutuhan Khusus di Banda Aceh	SLB Negeri Banda Aceh
				SLB YPPC Banda Aceh
				SLB TNCC Banda Aceh
				SLB BUKESRA Banda Aceh
				SLB YBSM Banda Aceh
				SLB CD YPAC Banda Aceh
				SLB-B YPAC Banda Aceh

Untuk dapat melakukan Penelitian Ilmiah dalam rangka penulisan skripsi. Sesuai dengan surat dari Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Nomor B-405/Un.08/Fpsi I/PP.00 9/4/2023, tanggal 19 Juni 2023.

Demikianlah Rekomendasi ini dikeluarkan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 19 Juni 2023

KEPALA CABANG DINAS PENDIDIKAN
WILAYAH KOTA BANDA ACEH DAN
KABUPATEN ACEH BESAR

SYARWAN JONI, S.Pd., M.Pd
PEMBINA TINGKAT I
NIP. 19730505 199803 1 008



**PEMERINTAH ACEH
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) NEGERI**

**Jalan Sekolah No.6 Kelurahan ATEUK Pahlawan Kec. Baiturrahman
BANDA ACEH**

E-mail: sdlbnegerilabui@gmail.com

Email : sdlbnegeribandaaceh84@gmail.com

Kode Pos: 23249

SURAT KETERANGA PENELITIAN

Nomor: 422/SLBN-BA/ 090 /VII/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri
Banda Aceh menerangkan bahwa :

Nama : Windi Giranti
NIM : 190901001
Urusan : Melakukan Penelitian Ilmiah dalam rangka Penulisan Skripsi

Benar yang namanya tersebut diatas telah melakukan Penelitian pada SLB
Negeri Banda Aceh pada Tanggal 24 Juni s.d 8 Juli Tahun 2023 untuk kelengkapan
Penyusunan Karya Tulis Ilmiah dengan judul "*Hubungan Emotional Labor dengan
Burnout Pada Guru Anak Berkebutuhan Khusus Di Banda Aceh*".

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 26 Juli 2023
Kepala SLB Negeri Banda Aceh

Nurlina, S. Pd.
Nip. 196708161989022001

A R - R A N I R Y



**Yayasan Rumah Kita Indonesia
Sekolah Luar Biasa (SLB)
The Nanny Children Center (TNCC)**

Pusat Edukasi dan Terapi Anak Istimewa
Jalan Rajawali No 5, Kp Kramat Banda Aceh
No telp. 085260805411, Email : tncc.indonesia@gmail.com

**SURAT KETERANGAN
757/SLB-TNCC/2023**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DM. Ria Hidayati, S. Psi., M. Ed

Jabatan : Kepala Sekolah

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Windi Giranti

NIM : 190901001

Universitas : UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Program Studi : S-1 Psikologi

Telah melakukan penelitian di SLB TNCC mulai dari 24 Juni - 08 Juli 2023.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 01 Agustus 2023

**SLB TNCC
Kepala Sekolah**

DM. Ria Hidayati, S.Psi., M.Ed



PEMERINTAH ACEH
DINAS PENDIDIKAN
BINA UPAYA KESEJAHTERAAN PARA CACAT
SLB BUKESRA

Jalan Kebun Raja Nomor 7 Doy Ulee Kareng Kota Banda Aceh
Email : sbbukesraaceh@gmail.com Kode Pos: 23117



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No : 421.8/152/SLB/BKS/VII/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah Luar Biasa (SLB) Bukesra Banda Aceh :

Nama : Munawarman,A.Ma
Nip : 196312261989021001
Jabatan Fungsional : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SLB Bukesra

Menerangkan Bahwa :
Nama : Windi Giranti
NIM : 190901001
Judul penelitian : "Hubungan Emotional Labor dengan Burnout pada Anak Berkebutuhan Khusus di Banda Aceh".

Telah melaksanakan penelitian pada SLB BUKESRA Banda Aceh dengan Judul Hubungan Emotional Labor dengan Burnout pada Anak Berkebutuhan Khusus di Banda Aceh".

Demikian Pernyataan ini dibuat dan dapat dipergunakan Sebagaimana Mestinya.

Banda Aceh , 26 Juli 2023
Kepala SLB Bukesra



Munawarman,A.Ma
196312261989021001



PEMERINTAH ACEH
YAYASAN BUNDA SYAIFULLAH MEUTUAH
SEKOLAH LUAR BIASA (SLB-YBSM) BANDA ACEH
Jl.Pendidikan No.2 Lamjabat, Kec.Meuraxa kota Banda Aceh
email :ybsm.slb@gmail.com Kode Pos 23234



SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN
NOMOR : 707 /SLBYBSM/VII/2023

Yang bertanda tangan di bawah

ini, Kepala SLB YBSM Lamjabat Banda Aceh, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **ASMAHANI, S.Pd**
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SLB YBSM Lamjabat Banda Aceh

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa:

Nama : Windi Giranti
NIM : 190901001
Tema : Hubungan Emotional Labor dengan Burnout Pada Guru Anak Berkebutuhan Khusus di Banda Aceh

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian ilmiah di SLB YBSM Lamjabat Banda Aceh, dengan tema: "**Hubungan Emotional Labor dengan Burnout Pada Guru Anak Berkebutuhan Khusus di Banda Aceh**". Demikian surat Pernyataan ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Banda Aceh, 31 Juli 2023
Kepala Sekolah


ASMAHANI S.Pd



**PEMERINTAH ACEH
DINAS PENDIDIKAN
SLB-CD YPAC BANDA ACEH**

JURUSAN TUNAGRAHITA, TUNADAKSA DAN AUTIS

Jln. Banda Aceh-Medan Km 4,5 Desa Santan, Kec. Lueng Bata, Banda Aceh
Hp.082364635727 e-mail: ypacslbcd@gmail.com Kode Pos : 23371



Nomor : 105 /SLB-CD YPAC/ VII/2023
Lamp : -
Hal : Surat Telah Selesai Melaksanakan Penelitian

Berdasarkan surat dari Fakultas Psikologi Universitas Negeri Ar-Raniry Banda Aceh No. B-405/Un.08/Fpsi.I/PP.00.9/4/2023, tanggal 15 Mei 2023 tentang Penelitian Ilmiah Mahasiswa, Saya Kepala SLB-CD YPAC Banda Aceh yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Irma Gemini BR Sembiring, S.Pd**
NIP : -
Tempat/tanggal Lahir : Tiga Binanga, 28 Mei 1975
Pangkat/Gol : -
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SLB-CD YPAC Banda Aceh

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **WINDI GIRANTI**
NIM : 190901001
Fakutas : Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan Emotional Labor dengan Burnout Pada Guru Anak Berkebutuhan Khusus di Banda Aceh

Benar nama yang tersebut diatas telah selesai melakukan penelitian sesuai dengan judul skripsi pada tanggal 5 Juli 2023 di SLB-CD YPAC Banda Aceh.

Demikian surat ini kami buat semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 5 Juli 2023
Kepala SLB-CD YPAC Banda Aceh

Irma Gemini BR Sembiring, S.Pd
NIP. 1975052801001



**PEMERINTAH ACEH
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH LUAR BIASA JURUSAN TUNARUNGU
SLB-B YPAC BANDA ACEH**

Alamat : Jl. Pati No 04 KP. Keuramat Kuta Alam Banda Aceh Kode Pos 23126 Email : slbbypac20@gmail.com



**SURAT KETERANGAN
421.8/223/SLB-B/YPAC/VIII/2023**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Heni Ekawati, S.Pd.,M.Pd
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SLB-B YPAC Banda Aceh

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Windi Giranti
NIM : 190901001
Jurusan /Prodi : Psikologi
Alamat : Lamgugob, Lorong Langsat No. 16
Judul Skripsi : *Hubungan Emotional Labor dengan Burnout Pada Guru Anak Berkebutuhan Khusus di Banda Aceh*

Saudari Windi Giranti telah melakukan penelitian ilmiah di SLB-B YPAC Banda Aceh dimulai dari tanggal 24 Juni s/d 08 Juli 2023.

Demikianlah surat keterangan ini diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya atas kerja sama dan perhatiannya kami ucapkan terima kasih.



Banda Aceh, 08 Agustus 2023
Kepala SLB-B YPAC Banda Aceh

Heni Ekawati, S.Pd.,M.Pd.
NIP : -



SEKOLAH LUAR BIASA YAYASAN PENYANTUNAN PENYANDANG CACAT

SLB YPPC BANDA ACEH

Jl. Syiah Kuala Lr. Delima Utama Dusun Diwai Makam Gp. Lambaro Skep

Kec: Kuta Alam Kota Banda Aceh Hp: 082361121111 Kode Pos: 23127

Email: slbyppcbandaaceh@mail.com



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 422/SLB YPPC/BA/VII/ 47/2023

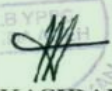
Kepala SLB YPPC Banda Aceh, menerangkan bahwa :

Nama : WINDI GIRANTI
NIM : 190901001
Semester/Jurusan : /Psikologi
Fakultas : Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Benar nama tersebut diatas telah melakukan penelitian pada tanggal 24 Juni s/d 8 Juli 2023 di SLB YPPC Banda Aceh dengan judul Skripsi **HUBUNGAN EMOTIONAL LABOR DENGAN BURNOUT PADA GURU ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS DI BANDA ACEH.**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 26 Juli 2023
Kepala Sekolah,


Dra. KASIDAH, M.Pd
NIP. 19650801 198610 2 002

Tembusan :

1. Mahasiswa Yang Bersangkutan
2. Arsip

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya Windi Giranti, mahasiswa program studi Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, saat ini saya sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir pendidikan sarjana (S-1). Untuk itu saya mohon bantuan kepada bapak/ibu guru untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner berikut ini :

1. Kuesioner ini ditunjukkan kepada guru yang bekerja di SLB
2. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini, sehingga bapak/ibu guru diharapkan dapat mengisi jawaban sesuai dengan yang dirasakan saat ini.
3. Data dan informasi yang telah diberikan akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan dijamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan dan partisipasinya, saya mengucapkan terimakasih.

Walaikumsalam wr. wb.

Hormat peneliti



Windi Giranti

I. IDENTITAS DIRI

Nama (Inisial):

Usia:

Jenis kelamin:

Tempat Bekerja:

Jabatan:

Lama Bekerja:

- ☐ 1-2 Tahun
- ☐ 2-4 Tahun
- ☐ 4-6 Tahun
- ☐ 6-8 Tahun
- ☐ 8-10 Tahun
- ☐ > 10 Tahun

II. PETUNJUKKAN PENGISIAN

Sebelum mengisi pernyataan dibawah ini, mohon dibaca dan dipahami terlebih dahulu petunjuk pengerjaan, kemudian pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan apa yang Anda rasakan mengenai diri Anda dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang sudah disediakan.

Adapun pilihan jawabannya adalah :

SS: Sangat sesuai

S: Sesuai

TS: Tidak Sesuai

STS: Sangat Tidak Sesuai

Contoh pengisiannya sebagai berikut:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bisa hidup bahagia dengan gaji yang pas-pasan		√		



SKALA EMOTIONAL LABOR

NO	PENYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya tetap bisa berkata lembut meskipun sedang marah di tempat kerja				
2	Saya mampu mengontrol intonasi suara saya saat marah				
3	Saya menegur rekan kerja yang menyebalkan				
4	Saya bertanya mengenai informasi kerja dari orang tua				
5	Saya pura-pura mengekspresikan perasaan bersemangat di tempat kerja meskipun saya merasa jebuh				
6	Saya berusaha terlihat antusias saat mendengar cerita dari murid saya meskipun perasaan saya saat itu kurang baik				
7	Saya mampu tetap tersenyum pada rekan kerja yang menyebalkan				
8	Saya menahan diri untuk mengekspresikan sikap kesal saya yang sebenarnya saya rasakan kepada siswa				
9	Saya cenderung sering menekan emosi yang sebenarnya saya rasakan karena tuntutan pekerjaan				
10	Saya berusaha untuk menyelaraskan emosi saya dengan rekan kerja, agar tidak dianggap sebagai orang yang berbeda				
11	Saya memperbaiki perasaan kesal di tempat kerja dengan mengingat momen membahagiakan dalam hidup saya				
12	Saya melihat video yang lucu di handphone untuk memperbaiki mood saya yang jelek di tempat kerja				
13	Ketika saya merasa kesal dengan rekan kerja, saya mencoba mengingat kebbaikannya agar saya tidak merasa kesal lagi				
14	Ketika saya melihat siswa saya kesusahan, secara spontan saya membantunya				
15	Saya langsung berterus terang kepada rekan kerja jika terdapat sikap yang kurang saya sukai dari mereka				
16	Saya langsung membantu rekan kerja yang kesulitan tanpa berpikir panjang				
17	Saya menunjukkan sikap perhatian jika siswa saya merasa sakit				
18	Saya membantu siswa yang tidak bisa mengikuti pelajaran				
19	Saya cenderung membantu atasan saya tanpa rasa pamrih				
20	Saya mengeluarkan kata-kata kasar saat marah, meskipun itu di tempat kerja				
21	Saya tidak menutupi emosi marah saya meskipun di tempat kerja				
22	Saya hanya berdiam diri jika melihat rekan kerja yang menyebalkan				
23	Saya tidak menutupi perasaan kesal saya meskipun di tempat kerja				
24	Perasaan jenuh di tempat kerja membuat saya bermalas-malasan				
25	Saya mengabaikan siswa yang ingin berbicara dengan saya jika perasaan saya kurang baik				
26	Saya sinis melihat rekan kerja yang menyebalkan				

27	Jika siswa membuat saya kesal, saya tidak akan ragu untuk memarahinya				
28	Saya mampu mengekspresikan emosi sebenarnya di tempat kerja				
29	Saya menjadi diri saya sendiri di tempat kerja				
30	Saya tidak berusaha untuk memperbaiki perasaan kesal di tempat kerja				
31	Saya tidak melakukan usaha apapun untuk memperbaiki mood yang jelek di tempat kerja				
32	Ketika saya kesal dengan teman kerja, saya akan memarahinya				
33	Saya menunggu siswa untuk meminta tolong meskipun saya tahu mereka sedang kesulitan				
34	Saya cenderung diam jika terdapat sikap yang kurang saya sukai dari rekan kerja				
35	Saya menunggu rekan kerja saya meminta tolong meskipun saya tahu mereka sedang kesulitan				
36	Saya bersikap cuek jika terdapat siswa yang sakit				
37	Saya bersikap biasa saja jika siswa saya tidak mampu mengikuti pelajaran				
38	Saya cenderung membantu atasan saya karena ingin dianggap baik				

SKALA BURNOUT

NO	PENYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya tidak mampu mengatasi perasaan lelah saat bekerja				
2	Saya cenderung sering merasa lelah saat bekerja				
3	Saya merasa lelah jika memikirkan harus bekerja di esok hari				
4	Saya merasa jenuh terhadap pekerjaan saya				
5	Menghadapi siswa membuat saya merasa tertekan				
6	Saya merasa lelah ketika memasuki akhir jam kerja				
7	Saya membedakan perlakuan antar siswa				
8	Saya menghindari bertemu dengan siswa saya				
9	Saya cenderung mudah marah terhadap siswa				
10	Saya cenderung menyalahkan siswa jika hasil kerjanya buruk				
11	Saya sering merasa tidak layak bekerja sebagai seorang guru				
12	Saya melakukan pekerjaan saya dengan baik				
13	Saya menilai kemampuan mengajar saya masih rendah dibandingkan dengan rekan kerja saya				
14	Saya menilai diri saya tidak berharga karena tidak mampu beradaptasi di tempat kerja				
15	Saya merasa tidak menikmati pekerjaan saya				
16	Berada di lingkungan kerja membuat saya merasa tertekan				
17	Saya cenderung sering menangis tiba-tiba di tempat kerja				

18	Saya merasa usaha yang saya lakukan sebagai guru tidak memberikan manfaat bagi orang lain				
19	Meskipun saya merasa telah berusaha secara maksimal, saya tetap merasa tidak puas dengan hasil kerja saya				
20	Perasaan lelah secara mental yang saya rasakan dalam bekerja masih dalam tahap wajar				
21	Saya merasa bersemangat dalam bekerja				
22	Saya merasa bersemangat jika memikirkan harus bekerja di esok hari				
23	Saya merasa mood saya baik di tempat kerja				
24	Saya merasa bahagia ketika sedang bekerja dan bertemu dengan siswa saya				
25	Saya merasa masih bersemangat bahkan ketika memasuki akhir jam kerja				
26.	Meskipun melelahkan, saya tetap memberikan perlakuan yang baik kepada siswa				
27.	Saya sering menghabiskan waktu berkumpul dengan siswa				
28.	Saya bersikap ramah terhadap siswa saya				
29	Meskipun hasil kerja siswa saya buruk, saya tetap memberikan masukan yang positif kepada mereka				
30	Saya melakukan pekerjaan saya dengan baik				
31	Saya bangga terhadap diri saya				
32	Saya merasa percaya diri dengan kemampuan mengajar saya				
33	Saya mampu menyesuaikan diri di tempat kerja				
34.	Saya merasa bahagia dengan pekerjaan saya				
35	Saya merasa bersemangat ketika berada di lingkungan kerja				
36	Saya merasa senang ketika berada di tempat kerja				
37	Saya mendapat banyak hal berharga sebagai seorang guru				
38	Saya merasa puas dengan apa yang saya lakukan di tempat kerja				



Tabulasi Data Try Out

Variabel *Emotional Labor*

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	Y36	Y37	Y38
1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	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
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
5	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
8	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	1	1	1	1	4	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3
12	2	3	3	2	1	2	2	1	1	3	2	4	2	1	2	1	2	1	2	4	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1
14	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
16	3	3	3	3	2	1	3	1	1	2	2	1	3	3	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	
18	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	4	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
20	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	
21	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
22	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	4	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	
23	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
26	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	3	2	3	2	2	3	
27	3	4	4	2	1	3	1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	
28	1	4	3	2	3	3	1	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	4	1	1	1	2	1	3	1	1	
29	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
30	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	
31	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	
32	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
33	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
34	1	1	1	2	2	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
35	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	
36	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
37	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
38	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
39	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
40	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
41	2	3	3	3	2	2	3	2	1	1	1	4	2	2	2	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
42	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	4	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	3	2	
43	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
44	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	4	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
45	2	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	
46	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	
47	2	2	3	2	3	2	1	2	1	1	4	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
48	3	4	4	3	2	3	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	4	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
49	1	3	3	3	1	2	3	2	1	1	3	3	4	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	
50	2	3	3	2	2	3	2	1	2	1	4	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
52	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2</																		

Variabel *Burnout*

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	Y36	Y37	Y38	
1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
5	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	4	2	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
8	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
9	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	3	1	1	1	4	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	
12	2	3	3	2	1	2	2	1	1	1	3	2	4	2	1	2	1	2	4	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	
14	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
16	3	3	3	3	2	1	3	1	1	2	2	1	3	3	2	2	1	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	
18	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	4	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
19	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
20	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	
21	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
22	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	4	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	
23	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
26	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	3	2	3	2	2	2	3	
27	3	4	4	4	2	1	3	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	1	4	3	2	3	3	1	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	4	1	1	2	1	3	1	1	2	
29	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
30	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	
31	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	
32	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
33	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	3	2	1	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
34	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
35	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1		
36	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
37	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	
38	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
39	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
40	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	
41	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	1	4	2	2	2	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
42	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	4	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	
43	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	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	
44	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	4	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
45	2	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	
46	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2		
47	2	2	3	2	3	2	1	2	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
48	3	4	4	3	2	3	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	4	2	2	3	1	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3		
49	1	3	3	3	1	2	3	2	1	1	3	3	4	2	2	3	1	1	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
50	2	3	3	2	2	3	2	1	1	2	1	4	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3																			

Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas

Variabel *Emotional Labor* Tahap 1

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015
VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023
VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031
VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	38

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.2000	.48011	60
VAR00002	3.2167	.55515	60
VAR00003	2.9000	.68147	60

VAR00004	3.2667	.54824	60
VAR00005	2.5667	.81025	60
VAR00006	3.4500	.59447	60
VAR00007	2.9167	.69603	60
VAR00008	3.1167	.78312	60
VAR00009	2.8833	.82527	60
VAR00010	2.9333	.70990	60
VAR00011	3.0500	.81146	60
VAR00012	2.8000	.89821	60
VAR00013	3.2667	.51640	60
VAR00014	3.6500	.51503	60
VAR00015	2.8167	.79173	60
VAR00016	3.1667	.58705	60
VAR00017	3.5833	.49717	60
VAR00018	3.4667	.56648	60
VAR00019	3.2000	.63246	60
VAR00020	3.3833	.73857	60
VAR00021	3.1167	.76117	60
VAR00022	2.6167	.82527	60
VAR00023	2.9500	.76856	60
VAR00024	3.1167	.71525	60
VAR00025	3.3500	.75521	60
VAR00026	3.1333	.70028	60
VAR00027	3.1000	.72952	60
VAR00028	2.6333	.80183	60
VAR00029	1.8667	.74712	60
VAR00030	3.0833	.67124	60
VAR00031	3.1667	.71702	60
VAR00032	3.2500	.67961	60
VAR00033	3.1500	.73242	60
VAR00034	2.4333	.83090	60
VAR00035	3.0000	.61064	60
VAR00036	3.5500	.56524	60
VAR00037	3.4500	.67460	60
VAR00038	3.2167	.78312	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	113.8167	115.406	.323	.864
VAR00002	113.8000	116.095	.214	.865
VAR00003	114.1167	114.681	.262	.865
VAR00004	113.7500	114.123	.388	.863
VAR00005	114.4500	116.455	.106	.869
VAR00006	113.5667	113.301	.420	.862
VAR00007	114.1000	117.854	.041	.869
VAR00008	113.9000	114.566	.226	.866
VAR00009	114.1333	117.711	.032	.871
VAR00010	114.0833	117.298	.076	.869
VAR00011	113.9667	116.033	.130	.868
VAR00012	114.2167	117.868	.015	.872
VAR00013	113.7500	114.089	.418	.862
VAR00014	113.3667	113.050	.516	.861
VAR00015	114.2000	114.908	.202	.867
VAR00016	113.8500	112.265	.511	.860
VAR00017	113.4333	114.046	.440	.862
VAR00018	113.5500	112.082	.547	.860
VAR00019	113.8167	116.017	.187	.866
VAR00020	113.6333	111.897	.417	.861
VAR00021	113.9000	110.939	.464	.860
VAR00022	114.4000	110.481	.450	.861
VAR00023	114.0667	108.741	.601	.857
VAR00024	113.9000	109.142	.623	.857
VAR00025	113.6667	108.701	.616	.857
VAR00026	113.8833	109.495	.613	.857
VAR00027	113.9167	110.756	.500	.860
VAR00028	114.3833	113.868	.260	.865
VAR00029	115.1500	118.536	-.008	.871
VAR00030	113.9333	108.233	.736	.855
VAR00031	113.8500	108.401	.673	.856
VAR00032	113.7667	112.182	.439	.861
VAR00033	113.8667	112.592	.376	.862
VAR00034	114.5833	114.315	.223	.866
VAR00035	114.0167	111.745	.530	.860

VAR00036	113.4667	112.795	.487	.861
VAR00037	113.5667	109.572	.633	.857
VAR00038	113.8000	111.180	.434	.861

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
117.0167	118.966	10.90715	38



Hasil Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas

Variabel *Burnout* Tahap 1

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	38

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.0167	.67627	60
VAR00002	2.2833	.80447	60
VAR00003	2.0667	.75614	60
VAR00004	1.8500	.57711	60
VAR00005	1.7000	.61891	60
VAR00006	2.1333	.74712	60
VAR00007	1.7667	.69786	60
VAR00008	1.6000	.64309	60
VAR00009	1.5333	.62346	60
VAR00010	1.5333	.62346	60
VAR00011	1.7333	.68561	60
VAR00012	3.3667	.60971	60
VAR00013	2.5167	.79173	60
VAR00014	1.7167	.58488	60

VAR00015	1.7000	.59089	60
VAR00016	1.7333	.66042	60
VAR00017	1.5667	.59280	60
VAR00018	1.6500	.60576	60
VAR00019	2.3167	.92958	60
VAR00020	2.1167	.73857	60
VAR00021	1.7333	.57833	60
VAR00022	1.9167	.64550	60
VAR00023	1.8167	.56723	60
VAR00024	1.5500	.53441	60
VAR00025	1.9167	.67124	60
VAR00026	1.4500	.50169	60
VAR00027	1.7000	.61891	60
VAR00028	1.4167	.49717	60
VAR00029	1.5167	.62414	60
VAR00030	1.5000	.50422	60
VAR00031	1.5500	.64899	60
VAR00032	1.6333	.63691	60
VAR00033	1.5500	.50169	60
VAR00034	1.5667	.59280	60
VAR00035	1.6167	.52373	60
VAR00036	1.6167	.49030	60
VAR00037	1.4500	.53441	60
VAR00038	1.7000	.67145	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	66.0833	168.484	.388	.937
VAR00002	65.8167	163.339	.572	.935
VAR00003	66.0333	163.389	.610	.935
VAR00004	66.2500	165.038	.700	.934
VAR00005	66.4000	167.939	.463	.936
VAR00006	65.9667	163.999	.585	.935
VAR00007	66.3333	169.175	.335	.937
VAR00008	66.5000	165.712	.581	.935
VAR00009	66.5667	165.640	.606	.935

VAR00010	66.5667	166.995	.519	.936
VAR00011	66.3667	165.524	.553	.935
VAR00012	64.7333	184.063	-.525	.944
VAR00013	65.5833	171.366	.181	.939
VAR00014	66.3833	166.884	.564	.935
VAR00015	66.4000	163.973	.755	.934
VAR00016	66.3667	163.355	.709	.934
VAR00017	66.5333	164.728	.701	.934
VAR00018	66.4500	163.743	.751	.934
VAR00019	65.7833	169.427	.226	.940
VAR00020	65.9833	176.593	-.071	.942
VAR00021	66.3667	166.202	.618	.935
VAR00022	66.1833	166.864	.508	.936
VAR00023	66.2833	167.800	.519	.936
VAR00024	66.5500	166.455	.654	.935
VAR00025	66.1833	164.695	.616	.935
VAR00026	66.6500	167.587	.609	.935
VAR00027	66.4000	168.515	.427	.936
VAR00028	66.6833	167.813	.597	.935
VAR00029	66.5833	166.688	.538	.935
VAR00030	66.6000	167.024	.650	.935
VAR00031	66.5500	165.879	.565	.935
VAR00032	66.4667	165.406	.607	.935
VAR00033	66.5500	165.913	.742	.934
VAR00034	66.5333	164.897	.690	.934
VAR00035	66.4833	164.661	.805	.934
VAR00036	66.4833	166.017	.752	.934
VAR00037	66.6500	166.503	.650	.935
VAR00038	66.4000	164.176	.647	.934

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
68.1000	175.753	13.25717	38

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya Windi Giranti, mahasiswa program studi Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, saat ini saya sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir pendidikan sarjana (S-1). Untuk itu saya mohon bantuan kepada bapak/ibu guru untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner berikut ini :

4. Kuesioner ini ditunjukkan kepada guru yang bekerja di SLB
5. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini, sehingga bapak/ibu guru diharapkan dapat mengisi jawaban sesuai dengan yang dirasakan saat ini.
6. Data dan informasi yang telah diberikan akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan dijamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan dan partisipasinya, saya mengucapkan terimakasih.
Walaikumsalam wr. wb.

Hormat peneliti



Windi Giranti

III. IDENTITAS DIRI

Nama (Inisial):

Usia:

Jenis kelamin:

Tempat Bekerja:

Jabatan:

Lama Bekerja:

- ☐ 1-2 Tahun
- ☐ 2-4 Tahun
- ☐ 4-6 Tahun
- ☐ 6-8 Tahun
- ☐ 8-10 Tahun
- ☐ > 10 Tahun

IV. PETUNJUK PENGISIAN

Sebelum mengisi pernyataan dibawah ini, mohon dibaca dan dipahami terlebih dahulu petunjuk pengerjaan, kemudian pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan apa yang Anda rasakan mengenai diri Anda dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang sudah disediakan.

Adapun pilihan jawabannya adalah :

SS: Sangat sesuai

S: Sesuai

TS: Tidak Sesuai

STS: Sangat Tidak Sesuai

Contoh pengisiannya sebagai berikut:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bisa hidup bahagia dengan gaji yang pas-pasan		√		



SKALA EMOTIONAL LABOR

NO	PENYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya tetap bisa berkata lembut meskipun sedang marah di tempat kerja				
2	Saya menegur rekan kerja yang menyebalkan				
3	Saya bertanya mengenai informasi kerja dari orang tua				
4	Saya berusaha terlihat antusias saat mendengar cerita dari murid saya meskipun perasaan saya saat itu kurang baik				
5	Ketika saya merasa kesal dengan rekan kerja, saya mencoba mengingat kebaikannya agar saya tidak merasa kesal lagi				
6	Ketika saya melihat siswa saya kesusahan, secara spontan saya membantunya				
7	Saya langsung membantu rekan kerja yang kesulitan tanpa berpikir panjang				
8	Saya menunjukkan sikap perhatian jika siswa saya merasa sakit				
9	Saya membantu siswa yang tidak bisa mengikuti pelajaran				
10	Saya mengeluarkan kata-kata kasar saat marah, meskipun itu di tempat kerja				
11	Saya tidak menutupi emosi marah saya meskipun di tempat kerja				
12	Saya hanya berdiam diri jika melihat rekan kerja yang menyebalkan				
13	Saya tidak menutupi perasaan kesal saya meskipun di tempat kerja				
14	Perasaan jenuh di tempat kerja membuat saya bermalas-malasan				
15	Saya mengabaikan siswa yang ingin berbicara dengan saya jika perasaan saya kurang baik				
16	Saya sinis melihat rekan kerja yang menyebalkan				
17	Jika siswa membuat saya kesal, saya tidak akan ragu untuk memarahinya				
18	Saya mampu mengekspresikan emosi sebenarnya di tempat kerja				
19	Saya tidak berusaha untuk memperbaiki perasaan kesal di tempat kerja				
20	Saya tidak melakukan usaha apapun untuk memperbaiki mood yang jelek di tempat kerja				
21	Ketika saya kesal dengan teman kerja, saya akan memarahinya				
22	Saya menunggu siswa untuk meminta tolong meskipun saya tahu mereka sedang kesulitan				
23	Saya menunggu rekan kerja saya meminta tolong meskipun saya tahu mereka sedang kesulitan				
24	Saya bersikap cuek jika terdapat siswa yang sakit				
25	Saya bersikap biasa saja jika siswa saya tidak mampu mengikuti pelajaran				
26	Saya cenderung membantu atasan saya karena ingin dianggap baik				

SKALA BURNOUT

NO	PENYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya tidak mampu mengatasi perasaan lelah saat bekerja				
2	Saya cenderung sering merasa lelah saat bekerja				
3	Saya merasa lelah jika memikirkan harus bekerja di esok hari				
4	Saya merasa jenuh terhadap pekerjaan saya				
5	Menghadapi siswa membuat saya merasa tertekan				
6	Saya merasa lelah ketika memasuki akhir jam kerja				
7	Saya membedakan perlakuan antar siswa				
8	Saya menghindari bertemu dengan siswa saya				
9	Saya cenderung mudah marah terhadap siswa				
10	Saya cenderung menyalahkan siswa jika hasil kerjanya buruk				
11	Saya sering merasa tidak layak bekerja sebagai seorang guru				
12	Saya menilai diri saya tidak berharga karena tidak mampu beradaptasi di tempat kerja				
13	Saya merasa tidak menikmati pekerjaan saya				
14	Berada di lingkungan kerja membuat saya merasa tertekan				
15	Saya cenderung sering menangis tiba-tiba di tempat kerja				
16	Saya merasa usaha yang saya lakukan sebagai guru tidak memberikan manfaat bagi orang lain				
17	Saya merasa bersemangat dalam bekerja				
18	Saya merasa bersemangat jika memikirkan harus bekerja di esok hari				
19	Saya merasa mood saya baik di tempat kerja				
20	Saya merasa bahagia ketika sedang bekerja dan bertemu dengan siswa saya				
21	Saya merasa masih bersemangat bahkan ketika memasuki akhir jam kerja				
22	Meskipun melelahkan, saya tetap memberikan perlakuan yang baik kepada siswa				
23	Saya sering menghabiskan waktu berkumpul dengan siswa				
24	Saya bersikap ramah terhadap siswa saya				
25	Meskipun hasil kerja siswa saya buruk, saya tetap memberikan masukan yang positif kepada mereka				
26	Saya melakukan pekerjaan saya dengan baik				
27	Saya bangga terhadap diri saya				
28	Saya merasa percaya diri dengan kemampuan mengajar saya				
29	Saya mampu menyesuaikan diri di tempat kerja				
30	Saya merasa bahagia dengan pekerjaan saya				
31	Saya merasa bersemangat ketika berada di lingkungan kerja				
32	Saya merasa senang ketika berada di tempat kerja				
33	Saya mendapat banyak hal berharga sebagai seorang guru				
34	Saya merasa puas dengan apa yang saya lakukan di tempat kerja				

Variabel *Emotional Labor*

[illegible]

Tabulasi Data Penelitian

Variabel *Emotional Labor*

61	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	1	3	2	3	67
62	3	2	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	78
63	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
64	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	76
65	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	89
66	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	85
67	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	88
68	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	85
69	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	80
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	92
71	3	2	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	2	1	1	4	1	1	3	3	4	4	3	1	1	1	66
72	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	74
73	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	82
74	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
75	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	74
76	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	77
77	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	90
78	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	84
79	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	84
80	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
81	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	91
82	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	82
83	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	88
84	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	88
85	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
86	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	87
87	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
88	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	89
89	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	95
90	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	89
91	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	1	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	87
92	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	89
93	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	1	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	86
94	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	82
95	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	91
96	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	77
97	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	79
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	64
99	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	75
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
101	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	74
102	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	85
103	2	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	71
104	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	4	77
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	61
106	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	86
107	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	86
108	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	90
109	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	91
110	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	89
111	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	92

Tabulasi Data Penelitian

Variabel *Burnout*

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Y34 total	
1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	83	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	51		
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	37	
5	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40	
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	36	
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34	
8	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	62
9	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	39	
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	71	
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	48	
12	2	3	3	2	1	2	2	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	2	54
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	40	
14	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39	
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68	
16	3	3	3	2	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	70	
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	69	
18	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41	
19	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	37	
20	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	1	1	1	1	1	1	2	59		
21	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70	
22	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	49	
23	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	65
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68	
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70	
26	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	3	1	1	1	3	3	2	3	2	2	2	3	75
27	3	4	4	2	1	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	67	
28	1	4	3	2	3	4	1	4	4	4	3	2	3	4	3	4	1	1	1	3	2	1	1	1	4	1	1	1	2	1	3	1	2	77	
29	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	48	
30	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	1	65	
31	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	56	
32	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	74	
33	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41	
34	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40	
35	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	49	
36	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	69	
37	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	59	
38	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	70	
39	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36	
40	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	68	
41	2	3	3	3	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	49	
42	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	2	59	
43	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	75	
44	1	2	2	2	2	3	2	1	1	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	54	
45	2	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	3	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	53	
46	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	69	
47	2	2	3	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	49	
48	3	4	4	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	4	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	77	
49	1	3	3	3	1	2	3	2	1	1	3	2	2	3	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	61	
50	2	3	3	2	2	3	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	47	
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	
52	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	67	
53	3	2	2	2	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65	
54	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39	
55	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	1	1	1	3	1	1	1	2	3	2	2	1	67	
56	2	2	2	2	2																														

Variabel *Burnout*

[illegible]

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel *Emotional Labor* Tahap 2

RELIABILITY
 /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015
 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023
 VAR00024 VAR00025 VAR00026
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA
 /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
 /SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	26

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.2000	.48011	60
VAR00002	2.9000	.68147	60
VAR00003	3.2667	.54824	60
VAR00004	3.4500	.59447	60
VAR00005	3.2667	.51640	60

VAR00006	3.6500	.51503	60
VAR00007	3.1667	.58705	60
VAR00008	3.5833	.49717	60
VAR00009	3.4667	.56648	60
VAR00010	3.3833	.73857	60
VAR00011	3.1167	.76117	60
VAR00012	2.6167	.82527	60
VAR00013	2.9500	.76856	60
VAR00014	3.1167	.71525	60
VAR00015	3.3500	.75521	60
VAR00016	3.1333	.70028	60
VAR00017	3.1000	.72952	60
VAR00018	2.6333	.80183	60
VAR00019	3.0833	.67124	60
VAR00020	3.1667	.71702	60
VAR00021	3.2500	.67961	60
VAR00022	3.1500	.73242	60
VAR00023	3.0000	.61064	60
VAR00024	3.5500	.56524	60
VAR00025	3.4500	.67460	60
VAR00026	3.2167	.78312	60

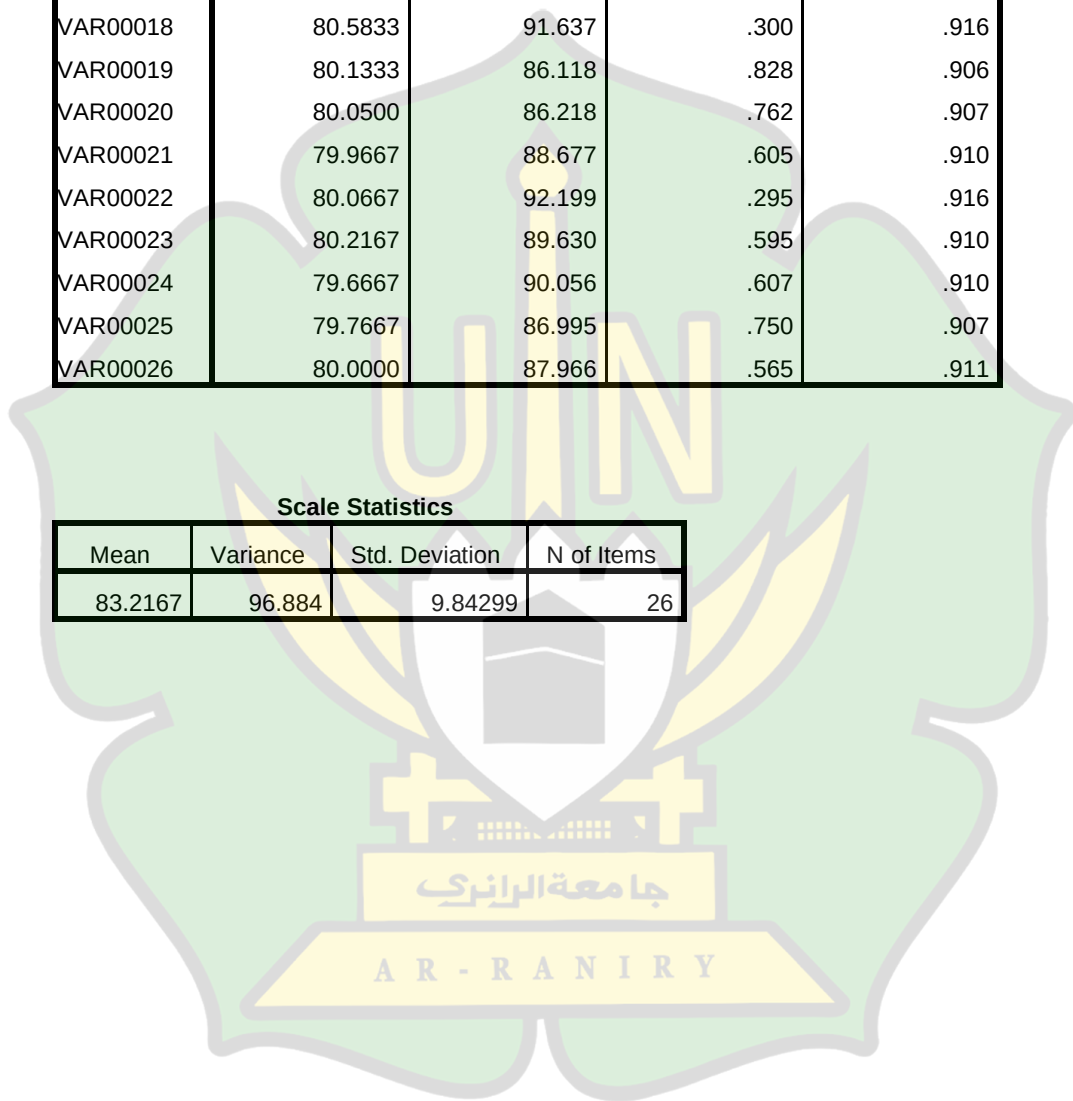
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	80.0167	95.169	.159	.917
VAR00002	80.3167	94.762	.125	.919
VAR00003	79.9500	93.370	.303	.915
VAR00004	79.7667	93.267	.284	.915
VAR00005	79.9500	93.472	.315	.915
VAR00006	79.5667	91.233	.547	.912
VAR00007	80.0500	91.133	.482	.912
VAR00008	79.6333	92.745	.407	.913
VAR00009	79.7500	90.835	.531	.912
VAR00010	79.8333	88.040	.599	.910
VAR00011	80.1000	89.108	.501	.912

VAR00012	80.6000	88.515	.495	.912
VAR00013	80.2667	86.606	.677	.909
VAR00014	80.1000	86.092	.775	.907
VAR00015	79.8667	86.456	.702	.908
VAR00016	80.0833	87.400	.687	.909
VAR00017	80.1167	89.190	.520	.912
VAR00018	80.5833	91.637	.300	.916
VAR00019	80.1333	86.118	.828	.906
VAR00020	80.0500	86.218	.762	.907
VAR00021	79.9667	88.677	.605	.910
VAR00022	80.0667	92.199	.295	.916
VAR00023	80.2167	89.630	.595	.910
VAR00024	79.6667	90.056	.607	.910
VAR00025	79.7667	86.995	.750	.907
VAR00026	80.0000	87.966	.565	.911

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
83.2167	96.884	9.84299	26



Hasil Uji Reliabilitas

Variabel *Burnout* Tahap 2

RELIABILITY
 /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015
 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023
 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031
 VAR00032 VAR00033 VAR00034
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA
 /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
 /SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	34

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.0167	.67627	60
VAR00002	2.2833	.80447	60
VAR00003	2.0667	.75614	60
VAR00004	1.8500	.57711	60
VAR00005	1.7000	.61891	60

VAR00006	2.1333	.74712	60
VAR00007	1.7667	.69786	60
VAR00008	1.6000	.64309	60
VAR00009	1.5333	.62346	60
VAR00010	1.5333	.62346	60
VAR00011	1.7333	.68561	60
VAR00012	1.7167	.58488	60
VAR00013	1.7000	.59089	60
VAR00014	1.7333	.66042	60
VAR00015	1.5667	.59280	60
VAR00016	1.6500	.60576	60
VAR00017	1.7333	.57833	60
VAR00018	1.9167	.64550	60
VAR00019	1.8167	.56723	60
VAR00020	1.5500	.53441	60
VAR00021	1.9167	.67124	60
VAR00022	1.4500	.50169	60
VAR00023	1.7000	.61891	60
VAR00024	1.4167	.49717	60
VAR00025	1.5167	.62414	60
VAR00026	1.5000	.50422	60
VAR00027	1.5500	.64899	60
VAR00028	1.6333	.63691	60
VAR00029	1.5500	.50169	60
VAR00030	1.5667	.59280	60
VAR00031	1.6167	.52373	60
VAR00032	1.6167	.49030	60
VAR00033	1.4500	.53441	60
VAR00034	1.7000	.67145	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	55.7667	166.012	.380	.954
VAR00002	55.5000	160.424	.590	.952
VAR00003	55.7167	160.681	.617	.952

VAR00004	55.9333	162.334	.709	.951
VAR00005	56.0833	164.993	.485	.953
VAR00006	55.6500	161.113	.602	.952
VAR00007	56.0167	166.627	.332	.954
VAR00008	56.1833	163.169	.579	.952
VAR00009	56.2500	163.004	.609	.952
VAR00010	56.2500	164.530	.511	.952
VAR00011	56.0500	163.099	.544	.952
VAR00012	56.0667	164.673	.538	.952
VAR00013	56.0833	161.671	.737	.951
VAR00014	56.0500	160.794	.708	.951
VAR00015	56.2167	162.037	.709	.951
VAR00016	56.1333	161.270	.744	.951
VAR00017	56.0500	163.336	.637	.952
VAR00018	55.8667	163.948	.528	.952
VAR00019	55.9667	164.948	.537	.952
VAR00020	56.2333	163.572	.675	.951
VAR00021	55.8667	161.880	.630	.952
VAR00022	56.3333	164.836	.621	.952
VAR00023	56.0833	165.874	.428	.953
VAR00024	56.3667	165.016	.613	.952
VAR00025	56.2667	163.894	.551	.952
VAR00026	56.2833	164.410	.651	.952
VAR00027	56.2333	163.402	.558	.952
VAR00028	56.1500	163.011	.595	.952
VAR00029	56.2333	163.470	.730	.951
VAR00030	56.2167	162.478	.679	.951
VAR00031	56.1667	162.209	.795	.951
VAR00032	56.1667	163.463	.749	.951
VAR00033	56.3333	163.751	.662	.951
VAR00034	56.0833	161.840	.632	.952

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
57.7833	173.088	13.15629	34

Data Empirik Penelitian

1. Kategorisasi *Emotional Labor*

Frequencies

Statistics

Kategorisasi

N	Valid	111
	Missing	0

Kategorisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	19	17.1	17.1	17.1
	Sedang	80	72.1	72.1	89.2
	Tinggi	12	10.8	10.8	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

2. Kategorisasi Variabel *Burnou*

Frequencies

Statistics

Kategorisasi

N	Valid	111
	Missing	0

Kategorisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	19	17.1	17.1	17.1
	sedang	78	70.3	70.3	87.4
	Tinggi	14	12.6	12.6	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

3. Tabel Frekuensi

```
FREQUENCIES VARIABLES=VAR00002
/STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

A. Variabel *Emotional Labor*

Frequencies

Statistics

VAR00002

N	Valid	111
	Missing	0
Mean		83.60
Std. Deviation		9.594
Minimum		55
Maximum		104

VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	55	1	.9	.9	.9
	61	2	1.8	1.8	2.7
	64	2	1.8	1.8	4.5
	66	1	.9	.9	5.4
	67	2	1.8	1.8	7.2
	70	1	.9	.9	8.1
	71	2	1.8	1.8	9.9
	72	1	.9	.9	10.8
	73	2	1.8	1.8	12.6
	74	5	4.5	4.5	17.1
	75	3	2.7	2.7	19.8
	76	2	1.8	1.8	21.6
	77	5	4.5	4.5	26.1
	78	5	4.5	4.5	30.6
	79	1	.9	.9	31.5

80	5	4.5	4.5	36.0
81	3	2.7	2.7	38.7
82	5	4.5	4.5	43.2
83	2	1.8	1.8	45.0
84	3	2.7	2.7	47.7
85	6	5.4	5.4	53.2
86	7	6.3	6.3	59.5
87	3	2.7	2.7	62.2
88	4	3.6	3.6	65.8
89	8	7.2	7.2	73.0
90	3	2.7	2.7	75.7
91	4	3.6	3.6	79.3
92	8	7.2	7.2	86.5
93	3	2.7	2.7	89.2
94	1	.9	.9	90.1
95	1	.9	.9	91.0
97	3	2.7	2.7	93.7
98	2	1.8	1.8	95.5
100	1	.9	.9	96.4
101	1	.9	.9	97.3
103	2	1.8	1.8	99.1
104	1	.9	.9	100.0
Total	111	100.0	100.0	

جامعة الرانري

A R - R A N I R Y

b. Variabel *Burnout*

Frequencies

Statistics

VAR00004

N	Valid	111
	Missing	0
Mean		58.6216
Std. Deviation		12.79563
Minimum		34.00
Maximum		88.00

VAR00004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34.00	2	1.8	1.8	1.8
	35.00	3	2.7	2.7	4.5
	36.00	2	1.8	1.8	6.3
	37.00	2	1.8	1.8	8.1
	39.00	3	2.7	2.7	10.8
	40.00	3	2.7	2.7	13.5
	41.00	2	1.8	1.8	15.3
	44.00	1	.9	.9	16.2
	45.00	1	.9	.9	17.1
	47.00	1	.9	.9	18.0
	48.00	2	1.8	1.8	19.8
	49.00	5	4.5	4.5	24.3
	50.00	1	.9	.9	25.2
	51.00	1	.9	.9	26.1
	52.00	3	2.7	2.7	28.8
	53.00	4	3.6	3.6	32.4
	54.00	6	5.4	5.4	37.8
	55.00	3	2.7	2.7	40.5
	56.00	2	1.8	1.8	42.3
	57.00	1	.9	.9	43.2

58.00	5	4.5	4.5	47.7
59.00	4	3.6	3.6	51.4
60.00	2	1.8	1.8	53.2
61.00	2	1.8	1.8	55.0
62.00	4	3.6	3.6	58.6
63.00	3	2.7	2.7	61.3
64.00	2	1.8	1.8	63.1
65.00	5	4.5	4.5	67.6
66.00	1	.9	.9	68.5
67.00	4	3.6	3.6	72.1
68.00	5	4.5	4.5	76.6
69.00	7	6.3	6.3	82.9
70.00	4	3.6	3.6	86.5
71.00	1	.9	.9	87.4
72.00	1	.9	.9	88.3
73.00	2	1.8	1.8	90.1
74.00	1	.9	.9	91.0
75.00	3	2.7	2.7	93.7
77.00	2	1.8	1.8	95.5
83.00	1	.9	.9	96.4
84.00	1	.9	.9	97.3
85.00	1	.9	.9	98.2
88.00	2	1.8	1.8	100.0
Total	111	100.0	100.0	

A R - R A N I R Y

Uji Normalitas Penelitian
(*Emotional Labor dan Burnout*)

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
VAR00001	111	83.6036	9.59382	55.00	104.00
VAR00002	111	58.6216	12.79563	34.00	88.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		VAR00001	VAR00002
N		111	111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	83.6036	58.6216
	Std. Deviation	9.59382	12.79563
Most Extreme Differences	Absolute	.080	.069
	Positive	.056	.069
	Negative	-.080	-.060
Test Statistic		.080	.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Linearitas Penelitian
(Variabel *Emotional Labor* dan *Burnout*)

MEANS TABLES=VAR00002 BY VAR00001
/CELLS=MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.

Case Processing Summary

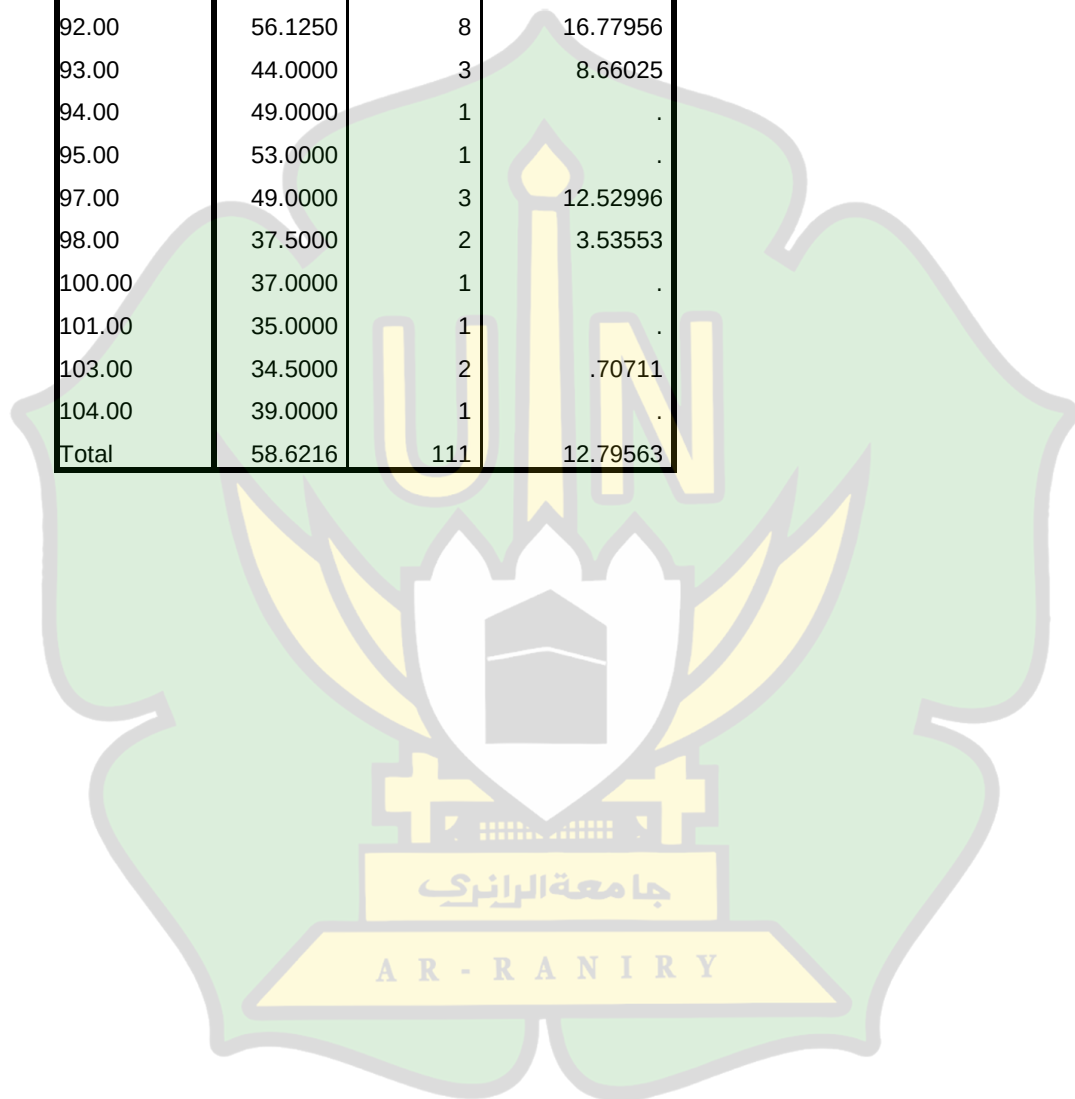
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
VAR00002 * VAR00001	111	100.0%	0	0.0%	111	100.0%

Report

VAR00002

VAR00001	Mean	N	Std. Deviation
55.00	77.0000	1	.
61.00	83.5000	2	.70711
64.00	45.5000	2	2.12132
66.00	85.0000	1	.
67.00	67.5000	2	10.60660
70.00	70.0000	1	.
71.00	69.5000	2	.70711
72.00	70.0000	1	.
73.00	64.5000	2	14.84924
74.00	73.2000	5	9.36483
75.00	67.3333	3	2.88675
76.00	68.0000	2	.00000
77.00	64.2000	5	6.68581
78.00	69.8000	5	5.35724
79.00	59.0000	1	.
80.00	66.4000	5	6.91375
81.00	45.3333	3	12.09683
82.00	63.0000	5	5.47723
83.00	62.0000	2	4.24264
84.00	62.6667	3	5.03322
85.00	58.6667	6	9.85224

86.00	51.2857	7	6.07493
87.00	56.0000	3	8.18535
88.00	60.7500	4	6.50000
89.00	50.8750	8	8.82266
90.00	61.3333	3	10.69268
91.00	54.5000	4	2.51661
92.00	56.1250	8	16.77956
93.00	44.0000	3	8.66025
94.00	49.0000	1	.
95.00	53.0000	1	.
97.00	49.0000	3	12.52996
98.00	37.5000	2	3.53553
100.00	37.0000	1	.
101.00	35.0000	1	.
103.00	34.5000	2	.70711
104.00	39.0000	1	.
Total	58.6216	111	12.79563



ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
VAR00002 * VAR00001	Between Groups	(Combined)	12130.080	36	336.947	4.240	.000
		Linearity	7262.005	1	7262.005	91.392	.000
		Deviation from Linearity	4868.074	35	139.088	1.750	.022
	Within Groups		5880.029	74	79.460		
	Total		18010.108	110			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
VAR00002 * VAR00001	-.635	.403	.821	.674

Uji Hipotesis Penelitian

(Emotional Labor dan Burnout)

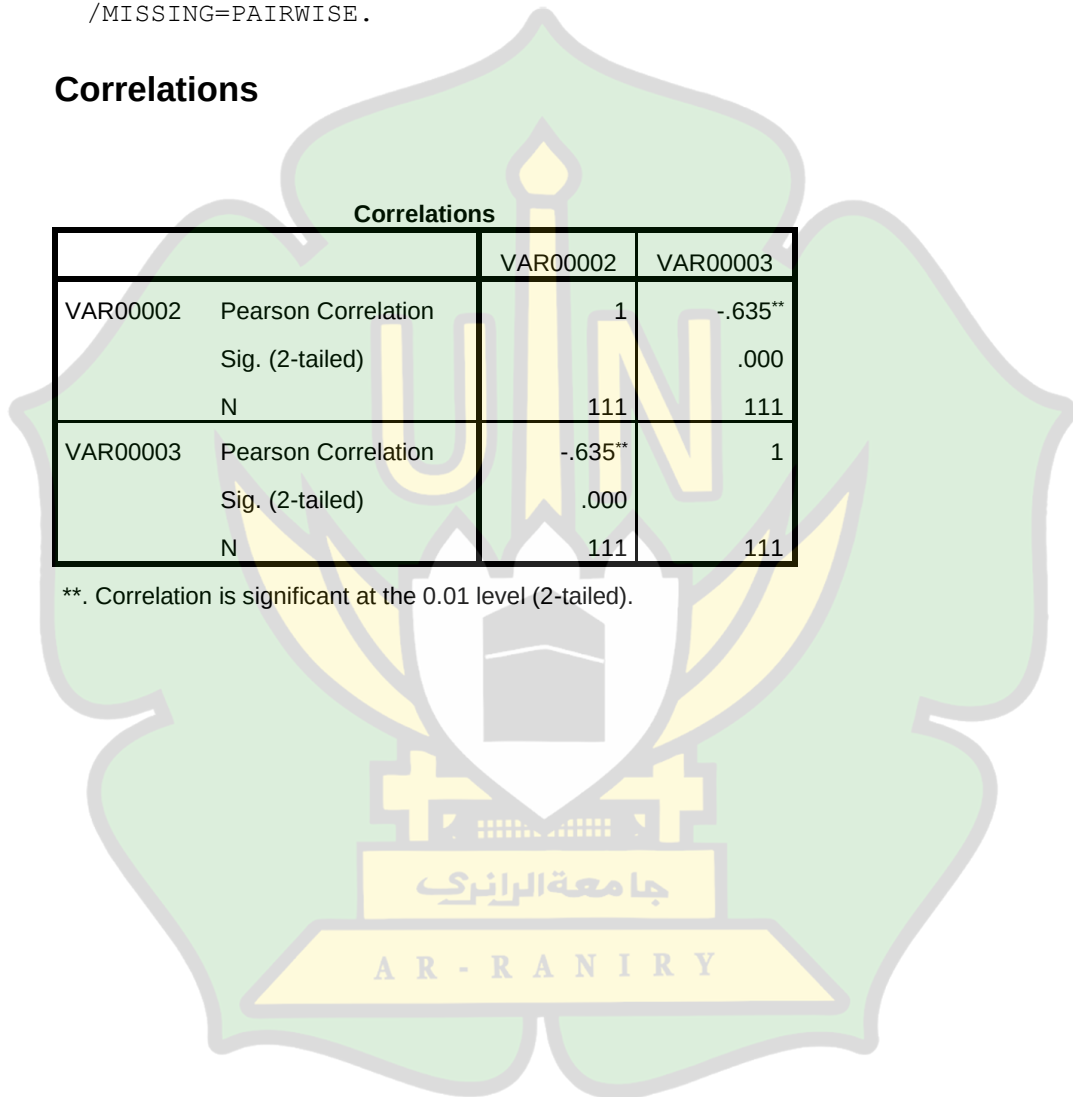
```

CORRELATIONS
/VARIABLES=VAR00002 VAR00003
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

Correlations

Correlations		VAR00002	VAR00003
VAR00002	Pearson Correlation	1	-.635**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	111	111
VAR00003	Pearson Correlation	-.635**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	111	111

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



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Windi Giranti
2. Tempat Tanggal Lahir: Dumai, 20 Desember 2000
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. NIM: 190901001
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Alamat
 - a. Kabupaten/Kota : Dumai
 - b. Kecamatan : Dumai Barat
8. Provinsi : Riau
9. No. Telp/HP: 082268046799
10. Email: 190901001@student.ar-raniry.ac.id
11. Riwayat Pendidikan
 - a. SD/MIN : SDN 007 Purnama, Kota Dumai
 - b. SMP/MTS: SMPN 4 Kota Dumai
 - c. SMA/MA/SMK : SMAN BINSUS Kota Dumai
12. Orang Tua/Wali
 - a. Nama Ayah : Alm. Girsang Harahap
 - b. Nama Ibu: Wan Eva Susanti
13. Pekerjaan Orang Tua
 - a. Ayah : PNS
 - b. Ibu : PNS
14. Alamat Orang Tua
 - a. Ayah : Padang Sidempuan
 - b. Ibu : Dumai

Banda Aceh, 24 Juli 2023
Peneliti



Windi Giranti