

**HUBUNGAN *JOB DEMANDS* DENGAN KELELAHAN EMOSIONAL
PADA GURU DI YAYASAN AL MAGHRIBI ACEH BARAT**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**SITI RAEZA EKA SUCAHYA
210901063**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
1448 H/2026 M**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING
HUBUNGAN *JOB DEMANDS* DENGAN KELELAHAN EMOSIONAL
PADA GURU DI YAYASAN AL MAGHRIBI ACEH BARAT

SKRIPSI

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

Oleh:

**SITI RAEZA EKA SUCAHYA
NIM.210901063**

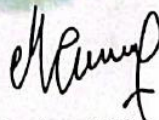
Disetujui Oleh :

Pembimbing I,



Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog
NIP.197609122006041001

Pembimbing II,



Marina Ulfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP.199011022019032024

**HUBUNGAN *JOB DEMANDS* DENGAN KELELAHAN EMOSIONAL
PADA GURU DI YAYASAN AL MAGHRIBI ACEH BARAT**

SKRIPSI

**Telah Dinilai oleh Tim Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Meraih Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Diajukan Oleh :

**SITI RAEZA EKA SUCAHYA
NIM.210901063**

Pada Hari/Tanggal

**Jum'at, 07 Agustus 2026
23 Safar 1448 H**

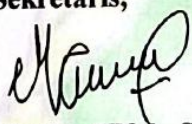
di

**Darussalam — Banda Aceh
Tim Munaqasyah Skripsi**

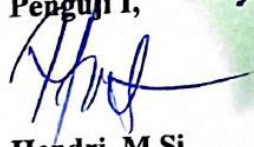
Ketua,


**Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197609122006041001**

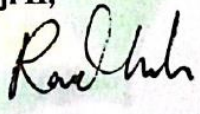
Sekretaris,


**Marina Ulfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 199011022019032024**

Penguji I,


**Hendri, M.Si
NIP. 198908022025211009**

Penguji II,


Raudhatul Jannah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

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



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

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nim : Siti Raeza Eka Sucahya

NIM : 210901063

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis ataupun diterbitkan oleh orang lain, terkecuali yang dirujuk dalam skripsi ini yang disebutkan didalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 23 Juli 2026

Yang Menyatakan,



Siti Raeza Eka Sucahya
NIM. 210901063

PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT, yang telah melimpahkan anugerah dan rahmat-Nya serta memberikan pengetahuan agar manusia menjadi pribadi yang berilmu pengetahuan. Shalawat beserta salam senantiasa peneliti sampaikan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari jaman kegelapan ke kehidupan yang terang benderang.

Dengan izin dan pertolongan Allah SWT, dalam proses penyusunan skripsi ini yang berjudul “Hubungan *Job Demands* Dengan Kelelahan Emosional Pada Guru Di Yayasan Al Maghribi Aceh Barat” dapat diselesaikan dengan baik dan sebagaimana semestinya. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Peneliti sangat menyadari bahwa dengan selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan oleh berbagai pihak.

Dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin ucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas segala bentuk dukungan terkhusus kepada Almarhum papa tercinta, Ir. Zufrizal. Sosok yang terlebih dahulu berpulang sejak peneliti usia 13 tahun, berat sekali rasanya ditinggal sedari kecil. Tidak ada hari yang berlalu tanpa merindukan sosok Almarhum yang menjadi pelindung, panutan serta kebanggaan keluarga. Terima kasih telah menjadi alasan terbesar peneliti untuk tetap semangat meraih gelar sarjana. Semoga setiap usaha yang peneliti capai hari ini dapat menjadi salah satu bentuk bakti dan kebanggaan dipersembahkan kepada Alm papa. Kepada mama tercinta, Erni Gustina. Sosok yang tak pernah berhenti berjuang, meskipun hidup terlalu banyak menguji dengan kehilangan serta kesulitan. Di balik

senyumnya, ada sangat banyak pengorbanan yang tidak akan pernah mampu untuk peneliti balas hingga akhir hayat. Jika hari ini peneliti mampu untuk berdiri hingga dapat menyelesaikan pendidikan S1, maka itu merupakan hasil dari doa mama yang tidak pernah putus untuk anak-anaknya. Kepada papa, Razali. Peneliti mengucapkan terima kasih atas segala dukungan, perhatian, doa serta kasih sayang yang telah diberikan. Semoga segala kebaikan papa senantiasa dibalas dengan diberikannya kesehatan, kebahagiaan dan keberkahan dalam hidup oleh Allah SWT. Kemudian, kepada abang-abang dan adik tercinta, Rezki Santoso, Agung Asep Setiawan dan Muhammad Raihan Albar. Di tengah segala keterbatasan bahkan luka yang pernah kita rasakan, kalian telah menjadi sumber semangat bagi peneliti hingga akhirnya mampu menyelesaikan setiap proses sampai pada titik ini. Semoga segala perjuangan yang telah kita lalui dapat menjadi kebanggaan dan kebahagiaan bagi mama dan Alm papa.

1. Terima kasih kepada bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada seluruh mahasiswa Psikologi.
2. Terima kasih kepada bapak Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si selaku Wakil Dekan I Psikologi bidang akademik dan kelembagaan yang selalu setia memotivasi dan membimbing mahasiswa.
3. Terima kasih kepada ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang membantu dalam administrasi mahasiswa.
4. Terima kasih kepada bapak Drs. Nasruddin, M.Hum., sebagai Wakil Dekan III

bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memotivasi dan membantu administrasi mahasiswa.

5. Terima kasih kepada bapak Julianto, S. Ag., M.Si sebagai Ketua Prodi Psikologi yang telah memberikan banyak motivasi, masukan dan meluangkan waktu untuk membimbing, serta membantu mahasiswa dalam administrasi.
6. Terima kasih kepada ibu Siti Hajar Sri Hidayati, M.A sebagai Sekretaris Prodi Psikologi yang telah memberikan banyak motivasi, masukan serta membantu mahasiswa dalam administrasi mahasiswa.
7. Terima kasih kepada bapak Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog selaku pembimbing I sekaligus sebagai Ketua Tim Munaqasyah Skripsi yang banyak memberikan arahan, masukan, saran, motivasi, dan meluangkan waktu juga tenaga dalam membimbing peneliti dalam proses penyusunan skripsi ini. Bimbingan yang diberikan sangat berharga selama proses pembuatan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik..
8. Terima kasih kepada ibu Marina Ulfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing II sekaligus sebagai Sekretaris Tim Munaqasyah Skripsi yang banyak memberikan arahan, masukan, saran, motivasi, dan meluangkan waktu juga tenaga dalam membimbing peneliti dalam proses penyusunan skripsi ini sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Bapak Hendri, M.Si. selaku Penguji I yang senantiasa memberikan ilmu, masukan dan saran kepada peneliti dalam proses penyelesaian skripsi
10. Ibu Raudhatul Jannah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Penguji II yang senantiasa memberikan ilmu, masukan dan saran kepada peneliti dalam proses

penyelesaian skripsi.

11. Terima kasih kepada Yayasan Al Maghribi Aceh Barat, Kepala Sekolah beserta guru-guru yang turut menjadi responden dalam penelitian ini, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

12. Diri saya sendiri, Siti Raeza Eka Sucahya. Apresiasi sebesar-besarnya yang sudah berjuang untuk menyelesaikan apa yang dimulai. Sulit untuk bisa bertahan sampai titik ini, walaupun sering putus asa dan hilang motivasi, terima kasih untuk tetap hidup dan merayakan diri sendiri. Tetaplah menjadi manusia yang mau terus berusaha dan tidak pernah berhenti untuk mencoba.

13. Kepada sahabat peneliti, Kiki Ramanda, Fadilah Zawharotunnisa, Baiq Rena, Yolanda Wulantari, dan Zaifatul Azkia. Pertemuan kita merupakan pertemuan yang tak pernah peneliti duga. Kalian bukan hanya sekedar teman bagi peneliti, melainkan sahabat dan rumah. Terima kasih untuk saling menguatkan, menemani, serta kebersamaan yang membuat semua terasa lebih ringan.

Peneliti sangat menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna dan ada banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Harapan dari peneliti, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca

Banda Aceh, 23 Juli 2026

Siti Raeza Eka Sucahya
NIM. 210901063

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
PRAKATA	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Kelelahan Emosional	10

1. Definisi Kelelahan Emosional	10
2. Aspek Kelelahan Emosional.....	11
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Emosional	13
B. <i>Job Demands</i>	15
1. Definisi <i>Job Demands</i>	15
2. Aspek <i>Job Demands</i>	16
C. Hubungan <i>Job Demands</i> dengan Kelelahan Emosional	18
D. Hipotesis Penelitian	19
BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Pendekatan dan Metode Penelitian.....	21
B. Identifikasi Variabel Penelitian	21
C. Definisi Operasional.....	22
1. <i>Job Demands</i>	22
2. Kelelahan Emosional	22
D. Subjek Penelitian.....	22
1. Populasi	22
2. Sampel	23
E. Teknik Pengumpulan Data.....	23
1. Alat Ukur Penelitian	23
2. Uji Validitas	28
3. Uji Daya Beda Aitem	29
4. Uji Reliabilitas	29
F. Teknik Analisis Data	30

1. Proses Pengolahan Data	30
2. Uji Prasyarat.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	32
1. Administrasi Penelitian	32
2. Pelaksanaan Penelitian	32
B. Deskripsi Data Penelitian.....	41
1. Demografi Penelitian	41
2. Kategorisasi Penelitian	44
C. Pengujian Hipotesis.....	48
1. Hasil Uji Prasyarat.....	48
2. Uji Hipotesis.....	50
D. Pembahasan	51
BAB V PENUTUP	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA.....	56
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Jumlah Sampel	23
Tabel 3. 2 Skor Item Skala	24
Tabel 3. 3 Blue Print Skala <i>Job Demands</i>	25
Tabel 3. 4 Blue Print Skala Kelelahan Emosional	27
Tabel 3. 5 Klasifikasi Reliabilitas <i>Alpha Cronbach</i>	30
Tabel 4. 1 Koefisien CVR Skala <i>Job Demands</i>	34
Tabel 4. 2 Koefisien CVR Skala Kelelahan Emosional.....	34
Tabel 4. 3 Koefisien Daya Beda Aitem Skala <i>Job Demands</i>	35
Tabel 4. 4 Blue Print Akhir Skala <i>Job Demands</i>	36
Tabel 4. 5 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Kelelahan Emosional	38
Tabel 4. 6 Blue Print Akhir Skala Kelelahan Emosional.....	38
Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas Sebelum Gugur	40
Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas Setelah Gugur	40
Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas Sebelum Gugur	41
Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas Setelah Gugur	41
Tabel 4. 11 Diagram Data Demografi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4. 12 Data Demografi Berdasarkan Usia	42
Tabel 4. 13 Data Demografi Berdasarkan Nama Sekolah	43
Tabel 4. 14 Data Demografi Berdasarkan Masa Kerja	43
Tabel 4. 15 Deskripsi Data Penelitian <i>Job Demands</i>	45
Tabel 4. 16 Kategorisasi <i>Job Demands</i>	46
Tabel 4. 17 Deskripsi Data Penelitian Kelelahan Emosional	47
Tabel 4. 18 Kategorisasi Kelelahan Emosional	48
Tabel 4. 19 Uji Normalitas Data Penelitian	49
Tabel 4. 20 Uji Linieritas Data Penelitian.....	49
Tabel 4. 21 Uji Hipotesis Data Penelitian.....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	19
---------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Tentang Pembimbing Skripsi
Lampiran II	Surat Izin Penelitian Dari Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
Lampiran III	Surat Keterangan Selesai Penelitian
Lampiran IV	Kuesioner Penelitian (<i>Try Out</i>)
Lampiran V	Tabulasi Data Penelitian (<i>Try Out</i>)
Lampiran VI	Hasil Analisis Statistik (<i>Try Out</i>)
Lampiran VII	Kuesioner Penelitian
Lampiran VIII	Tabulasi Data Penelitian
Lampiran IX	Hasil Analisis Statistik Data Penelitian
Lampiran X	Daftar Riwayat Hidup

HUBUNGAN *JOB DEMANDS* DENGAN KELELAHAN EMOSIONAL PADA GURU DI YAYASAN AL MAGHRIBI ACEH BARAT

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya permasalahan terkait kelelahan emosional yang diakibatkan oleh tingginya kompleksitas tuntutan kerja pada guru yang tidak hanya mencakup kegiatan mengajar, melainkan berbagai tugas lainnya diluar kegiatan mengajar yang berpotensi timbulnya kelelahan emosional. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana hubungan antara *job demands* dan kelelahan emosional pada guru di Yayasan Al Maghribi Aceh Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional dengan subjek penelitian berjumlah 130 guru dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik *sampling* jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *job demands* berdasarkan teori oleh Bakker & Demerouti (2014) dan skala kelelahan emosional berdasarkan teori Maslach & Jackson (1981). Analisis data menggunakan *Spearman* dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi sebesar $p = 0.742$ ($p < 0.05$), sehingga hipotesis ditolak. Oleh karena itu, tidak adanya hubungan yang signifikan antara *job demands* dan kelelahan emosional menunjukkan adanya kemungkinan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kelelahan emosional.

Kata Kunci: Guru, *Job Demands*, Kelelahan Emosional.

**THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB DEMANDS AND EMOTIONAL
EXHAUSTION OF TEACHERS AT THE AL MAGHRIBI FOUNDATION
IN WEST ACEH**

ABSTRACT

This research is behind the problems related to emotional exhaustion caused by the increase in the complexity of job demands on teachers that not only include teaching activities, but various other tasks outside of teaching activities that have the potential for emotional exhaustion. This research aims to look at the relationship between job demands and emotional exhaustion of teachers at the Al Maghribi Foundation in West Aceh. This study used a quantitative approach using correlational methods.. This study used a quantitative approach using correlational methods. The subjects of this study numbered 130 teachers and the entire population was sampled through saturated sampling techniques. The data collection in this study used a scale of job demands based on the theory by Bakker & Demerouti (2014) and an emotional exhaustion scale based on Maslach & Jackson's theory (1981). Data analysis using Spearman by using SPSS version 25 for windows. The results showed a correlation coefficient with a significant value of $p = 0.742$ ($p < 0.05$), so the hypothesis was rejected. Therefore, the insignificance of the relationship between job demands and emotional exhaustion suggests that there are other possible factors that can affect emotional exhaustion.

Keyword: Teacher, Job Demands, Emotional Exhaustion.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah tiang utama dalam membangun bangsa. Keberhasilan pendidikan tidak hanya memiliki kaitan pada kurikulum ataupun fasilitas yang tersedia, melainkan terletak pada kualitas guru dalam kegiatan proses belajar mengajar. Guru sebagai tenaga pengajar memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan pendidikan, untuk membentuk generasi yang cerdas dan berkarakter serta peningkatan mutu pendidikan (Pristiwanti, Badariah, Hidayat, & Dewi, 2022). Oleh sebab itu, kesejahteraan emosional pada guru tidak bisa diabaikan.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, guru tidak hanya dituntut untuk mengajar, tetapi juga harus terampil dalam menggunakan teknologi, selain itu guru juga menyusun laporan hasil belajar hingga sering mengikuti aktivitas diluar jam mengajar. Dengan bertambahnya tuntutan tersebut membuat guru harus mengerahkan energi, waktu serta kemampuan yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya. Situasi ini kerap kali menimbulkan tekanan tersendiri bagi guru, yang kemudian berpotensi guru akan mengalami kelelahan emosional (Okfrima & Putri, 2022).

Menurut Demerouti et al (2001), kelelahan emosional adalah kondisi emosional pada individu yang muncul ketika individu merasa terbebani akibat

tuntutan pekerjaan yang diterimanya. Keadaan terus berkembang apabila tuntutan kerja yang diterima oleh individu cenderung menguras energi sehingga individu merasakan ketidakmampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Secara garis besar, kelelahan emosional merupakan cerminan habisnya kapasitas dari seorang individu akibat tuntutan pekerjaan yang diterima dalam jangka waktu yang panjang.

Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Cahyaningrum (2022), bahwa kelelahan emosional adalah sebuah kondisi yang dirasakan individu ketika kemampuannya untuk mengelola emosionalnya dalam pekerjaan menjadi terkuras akibat tuntutan kerja yang tinggi dan terjadi secara terus menerus. Kondisi tersebut membuat individu cenderung kesulitan untuk mengontrol fungsi emosionalnya dengan baik ketika bekerja (Maslach & Jackson, 1981).

Fenomena kelelahan emosional ini terlihat pada guru Yayasan Al Maghribi yang memiliki tiga jenjang pendidikan di antaranya TK, SD dan SMP. Dengan jumlah guru yang cukup besar, Yayasan Al Maghribi memiliki berbagai kegiatan rutin yang diikuti oleh seluruh guru baik kegiatan didalam sekolah atau diluar sekolah. Dengan adanya keterlibatan guru di berbagai kegiatan internal maupun eksternal sekolah yang berimplikasi meningkatkan tuntutan kerja yang diterima oleh guru, mulai dari mengajar didalam kelas serta diharuskan untuk berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan (Amelia, Zamralita, & Sari, 2024).

Berdasarkan observasi awal, peneliti menemukan bahwa guru tidak hanya melaksanakan kegiatan mengajar didalam kelas tetapi juga terlibat dalam berbagai kegiatan sekolah lainnya, seperti mengikuti rapat kerja rutin. Temuan dari observasi awal tersebut kemudian menjadi acuan peneliti untuk melakukan wawancara

dengan beberapa guru di Yayasan Al-Maghribi Aceh Barat. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi lebih dalam mengenai rutinitas kerja serta kondisi guru dalam menjalankan tugas. Berikut beberapa hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti:

Cuplikan wawancara 1:

“karena banyaknya tugas diluar sekolah, itu pasti mempengaruhi kondisi emosi guru, dan semangat kerja kadang berkurang. Apalagi kayak guru yang juga ikut ppg, buat tugas di malam hari sampe jam 2 jam 3 tidur, waktu dia pergi ke sekolah pasti moodnya agak berbeda.” (H, 3 okt 2025)

Cuplikan wawancara 2:

“terasa cape memang iya, contohnya misalnya lagi ada lomba mewarnai untuk anak-anak, kita bawa ke tepat acara lomba mewarnai, dengan yang namanya anak-anak pasti pasti aktif. Terus juga pas lomba sedang berlangsung anak-anak ni gamau duduk gamau diam, jalan kesana kesini. Terus selain itu juga kalau rapat, memang mengeluarkan banyak energi dan nguji kesabaran” (E, 4 okt 2025)

Cuplikan wawancara 3:

“yang buat cepat lelah sebagai guru tk kadang kita harus bujuk anak anak yang merajuk, jaga anak yang lagi nangis yang gak mau ditinggal orang tuanya, ngehadepin anak yang hiperaktif. Apalagi pas selesai kelas itu bawaannya memang sensitif, apalagi dengan sesama kawan profesi kita lagi bicara aja kita cepet marah” (E, 4 okt 2025)

Adanya hasil dari beberapa wawancara di atas, menunjukkan bahwa adanya indikasi kelelahan emosional pada guru. Dalam cuplikan wawancara, guru menyampaikan bahwa ada banyak tugas yang harus dilakukan diluar jam mengajar, termasuk kewajiban untuk mengikuti PPG (Program Pendidikan Profesi Guru) serta pengerjaan tugas yang kerap harus diselesaikan sampai larut malam dan beberapa kegiatan diluar mengajar lainnya. Sementara itu, dalam cuplikan wawancara lainnya juga menunjukkan bahwa guru menganggap bahwa tuntutan pekerjaan sangat berpengaruh kepada emosional mereka.

Secara keseluruhan, hasil wawancara tersebut menunjukkan bagaimana tuntutan pekerjaan baik berupa beban kerja diluar mengajar, tuntutan profesional,

serta interaksi dengan siswa sangat berpengaruh terhadap kelelahan emosional guru. Dengan demikian berdasarkan hasil wawancara tersebut, kondisi pada guru ditemukan adanya aspek kelelahan emosional yakni aspek fisik, aspek mental, serta aspek emosi yang ditunjukkan dari hasil wawancara bahwa adanya perubahan *mood* serta kelelahan yang dialami oleh guru. Berdasarkan fenomena tersebut, kondisi yang terjadi salah satu penyebab munculnya kelelahan emosional dapat ditinjau karena adanya tuntutan kerja yang dialami oleh individu atau biasa disebut dengan istilah *job demands*.

Natalia & Wijono (2023) menyebutkan bahwa *job demands* adalah sebuah tuntutan pekerjaan yang berpotensi meningkatkan kelelahan psikis. Tuntutan kerja yang dimaksud contohnya seperti bekerja dengan waktu yang lama, beban kerja yang berlebihan, adanya keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas dan lain sebagainya. Namun, apabila tuntutan kerja yang diterima oleh individu melebihi kemampuannya, individu cenderung akan merasa kewalahan yang pada akhirnya situasi tersebut akan menghambat kinerja dan menurunkan kesehatan pada individu baik secara fisik atau psikis (Lee, Zamralita, & Sari, 2024). Tekanan kerja yang terlalu menekan tidak hanya berefek kepada fisik, namun juga bisa berdampak kepada psikis serta emosional individu.

Selain itu, Afriani & Salim (2025) juga mengemukakan bahwa *job demands* merupakan sebuah tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi individu dalam memenuhi tanggung jawabnya ketika bekerja. Ketika intensitas bekerja tinggi, individu harus mengerahkan seluruh kemampuan yang lebih besar untuk mempertahankan kinerja yang optimal. Sehingga pada akhirnya, kondisi tersebut

memicu kelelahan baik secara fisik maupun emosional. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *job demands* bukan hanya tentang tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga mencakup tingkat kesulitan serta besarnya usaha yang diperlukan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.

Pramono (2025) menyebutkan bahwa kelelahan emosional yang diakibatkan oleh tuntutan kerja dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, di antaranya akan memengaruhi kualitas kinerja. Dampak lainnya apabila individu cenderung mengalami kelelahan emosional, individu kerap mengalami kelelahan bahkan kehilangan semangat ketika sedang bekerja. Jika kondisi ini tidak ditangani dengan baik, kondisi ini dapat memunculkan berbagai kondisi psikologis di antaranya ialah individu cenderung mulai muncul rasa lelah yang berkepanjangan baik lelah secara fisik, mental maupun emosional, serta adanya kecenderungan penurunan motivasi dalam bekerja (Sholikhah, 2009).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa kelelahan emosional individu sangat berpengaruh terhadap tuntutan kerja yang dimiliki individu, semakin tinggi tuntutan kerja maka semakin tinggi pula kelelahan emosional yang dialami individu. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Afriani & Salim (2025) dan Skaalvik (2020) dalam jurnalnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kelelahan emosional dan tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu dengan memahami hubungan antara kelelahan emosional dan dapat memberikan pemahaman dan membantu guru untuk bagaimana agar tetap menyeimbangkan antara tekanan kerja dan kelelahan emosional.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas terkait kelelahan emosional dan *job demands* atau tuntutan kerja yang merupakan faktor yang memengaruhi

kelelahan emosional. Penting untuk mengeksplorasi lebih jauh terkait bagaimana hubungan antara kelelahan emosional dan tekanan kerja, terutama pada guru di Yayasan Al Maghribi dengan resiko kelelahan emosional yang cukup tinggi. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang bagaimana hubungan antara *job demands* dengan kelelahan emosional pada guru di Yayasan Al Maghribi Aceh Barat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan terkait latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *job demands* dengan kelelahan emosional pada guru di Yayasan Al Maghribi Aceh Barat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara *job demands* dengan kelelahan emosional pada guru di Yayasan Al Maghribi Aceh Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk peneliti kedepannya untuk mengkaji lebih lanjut khusus nya dibidang Psikologi Industri dan Organisasi terkait hubungan antara *job demands* dan kelelahan emosional dengan jangkauan yang lebih luas.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada guru mengenai kondisi *job demands* dan kelelahan emosional dalam pekerjaan. Kemudian, penelitian ini diharapkan dapat mengevaluasi guru untuk mengenali tuntutan kerja yang dapat berpotensi meningkatkan kelelahan emosional, sehingga guru dapat memperhatikan bagaimana kondisi diri, memperbaiki waktu istirahat serta menentukan bagaimana strategi yang sesuai dalam menghadapi tuntutan kerja. Dengan demikian, guru diharapkan dapat menjaga kondisi emosional dan tetap menjalankan tugas dengan optimal.

b. Bagi Yayasan Al Maghribi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada pihak yayasan terkait bagaimana kondisi tuntutan kerja dan kelelahan emosional pada guru. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam mengevaluasi jadwal kegiatan, sehingga tuntutan kerja yang diberikan lebih proporsional.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terkait *job demands* dan kelelahan emosional. Kemudian, diharapkan pada hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel lain yang didasarkan pada karakteristik responden yang lebih beragam.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian dari penelitian ini berdasarkan dari hasil beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya, meskipun memiliki kajian yang sama namun terdapat perbedaan dari kriteria responden, dan lokasi penelitian. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Li et al., (2023) yang berjudul “*Relationship Among Healthcare Providers Job Demands, Leisure Involvement, Emotional Exhaustion and Leave Intention Under The Covid-19 Pandemic*” dalam penelitiannya kepada subjek sebanyak 440 tenaga kesehatan di Taiwan. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas dan analisis mediasi menggunakan *bootstrapping*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job demands* memiliki pengaruh yang positif terhadap kelelahan emosional, yang dapat diartikan semakin tinggi tekanan kerja maka semakin tinggi pula kelelahan emosional pada individu.

Penelitian kedua dilakukan oleh Moreno-Jiménez (2021) dalam jurnalnya yang berjudul “*The Job Demands and Resources Related to Covid-19 in Predicting Emotional Exhaustion and Secondary Traumatic Stress Among Health Professional in Spain*” untuk mengetahui bagaimana pengaruh tuntutan kerja selama pandemi covid-19 pada tenaga kesehatan di Spanyol, dengan sampel 221 tenaga kesehatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya peningkatan kelelahan emosional dikarenakan tingginya tuntutan pekerjaan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Pusparini, Herachwati, & Mudzakkir (2024) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh *Job Demands* Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Emotional Exhaustion” untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara tuntutan kerja dan kinerja karyawan terhadap *emotional*

exhaustion. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 responden dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Demands* memiliki pengaruh positif terhadap *emotional exhaustion*.

Penelitian keempat dilakukan oleh Skaalvik (2023) dalam jurnalnya yang berjudul “*Emotional Exhaustion and Job Satisfaction Among Norwegian School Principals: Relations With Perceived Job Demands and Job Resources*” dengan sampel 340 kepala sekolah di Norwegia, menggunakan metode analisis data SEM (*Structural Equation Modelling*). Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa individu yang menerima tingkat *job demands* yang tinggi dan terjadi secara terus menerus dapat meningkatkan kelelahan emosional.

Penelitian kelima dilakukan oleh Zhang et al., (2025) dalam penelitiannya yang berjudul “*Emotional Exhaustion and Turnover Intentions Among Young ICU Nurses: A Model Based On The Job Demands-Resources Theory*” kepada sampel berjumlah 477 perawat ICU muda di 4 rumah sakit China dengan metode *Cross-Sectional*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dapat membuat pekerja terkuras secara energi dan psikologis.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah peneliti paparkan, peneliti menemukan bahwa pembahasan mengenai *job demands* dan kelelahan emosional khususnya pada guru belum banyak dikaji. Makadari itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang hubungan antara *job demands* dan kelelahan emosional pada guru di Yayasan Al Maghribi Aceh Barat.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kelelahan Emosional

1. Definisi Kelelahan Emosional

Menurut Maslach & Jackson (1981) secara spesifik, kelelahan emosional adalah kondisi saat individu merasa lelah akibat beban kerja yang berkelanjutan. Fenomena ini terjadi ketika individu mengalami kondisi tertekan dalam jangka waktu yang cukup lama, yang mengakibatkan individu mengalami kelelahan, hilangnya motivasi bahkan mengalami penurunan semangat.

Selain itu Schaufeli & Dierendonck (1993) juga mengemukakan bahwa kelelahan dalam konteks pekerjaan dapat terjadi karena individu mengalami adanya tekanan yang berasal dari tuntutan pekerjaan. Sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Febiola & Afiati (2024) bahwa kondisi tersebut apabila tidak ditangani dengan baik maka akan terjadi konsekuensi yang lebih serius sehingga dapat mengganggu aktivitas sehari-hari. Dengan kata lain, apabila beban tidak terakumulasi dengan baik maka akan memicu peningkatan kelelahan emosional.

Teori ini cukup relevan dengan *Conservation of Resources* (COR) yang dikemukakan oleh Hobfoll (Bon & Shire, 2022) dalam konteks kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), teori ini menekankan bahwa apabila individu menghadapi tuntutan tugas secara terus menerus akan memiliki dampak yang serius. Hingga akibatnya, individu akan mengalami turunnya motivasi serta lelah yang

berkelanjutan. Teori COR akan membuat individu memahami bahwa kelelahan emosional tidak hanya dipicu oleh tuntutan kerja yang tinggi tetapi juga karena adanya kegagalan dalam mempertahankan energi yang terkuras. Kelelahan emosional merupakan kondisi yang muncul dikarenakan beban kerja yang berlebihan, serta kurangnya waktu untuk beristirahat. Dalam hal ini berarti adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan waktu istirahat individu (Kurniawan, et al., 2024).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, maka definisi kelelahan emosional yang digunakan dalam penelitian ini adalah definisi kelelahan emosional yang dikemukakan oleh (Maslach & Jackson, 1981) yang mengemukakan bahwasanya ketika individu mengalami kondisi tertekan dalam jangka waktu yang cukup lama, dapat mengakibatkan individu cenderung akan mengalami kelelahan, hilangnya motivasi bahkan mengalami penurunan semangat. Adapun alasan peneliti menggunakan teori tersebut dikarenakan definisi dari kelelahan emosional memberikan penjelasan yang lebih spesifik dalam konteks pekerjaan. Oleh karena itu, teori (Maslach & Jackson, 1981) dipilih sebagai landasan teoritis dalam penelitian ini.

2. Aspek Kelelahan Emosional

Berdasarkan teori menurut Maslach & Jackson (1981) terdapat 3 aspek utama dalam kelelahan emosional yaitu:

a. Fisik

Pada aspek fisik, merujuk pada kelelahan fisik yang dirasakan individu

ketika bekerja. Kondisi ini dapat ditandai dengan tubuh merasa lelah, penurunan stamina, serta adanya kebutuhan untuk beristirahat setelah bekerja. Dengan demikian, aspek fisik menekankan pada kondisi yang dirasakan individu setelah bekerja.

b. Emosi

Pada aspek emosi, merujuk pada kondisi individu yang mengalami terkurasnya energi secara emosional ketika bekerja. Kondisi tersebut dapat ditandai dengan munculnya rasa cepat tersinggung, perubahan *mood* serta merasa kesulitan dalam mengontrol kondisi emosional ketika dihadapkan oleh tuntutan kerja atau saat berinteraksi dengan orang lain.

c. Mental

Aspek ini menekankan pada kondisi individu yang terkuras secara psikologis akibat tuntutan kerja yang diterima secara terus menerus. Kondisi ini ditandai dengan individu merasa sulit konsentrasi akibat kewalahan dalam menjalani tuntutan pekerjaan, daya ingat yang menurun, hilangnya motivasi serta adanya ketidakmampuan dalam mengambil keputusan secara optimal.

Selain itu, Houkes (2003) juga mengemukakan bahwa ada 4 indikator yang diyakini dapat mengukur aspek kelelahan emosional, yaitu:

a. Beban Kerja.

Merujuk kepada situasi apabila tugas atau pekerjaan terlalu banyak yang tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu dapat mengakibatkan rasa lelah yang berkepanjangan.

b. Tekanan Waktu

Merujuk kepada kondisi saat individu merasa dikejar *deadline*. Situasi tersebut menimbulkan perasaan teburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan yang berujung akan meningkatkan stress pada individu.

c. Dukungan Sosial

Apabila individu merasa kurangnya dukungan sosial dari teman, keluarga dan lain-lain. Cenderung lebih dapat menimbulkan rasa putus asa dan terjadi peningkatan kelelahan emosional.

d. Stres Karena Peran

Situasi ini dapat terjadi apabila tuntutan pekerjaan saling bertentangan, contohnya seperti dituntut agar cepat selesai namun hasilnya harus sempurna. Situasi tersebut dapat menimbulkan tekanan psikis serta menimbulkan kelelahan emosional. Dapat disimpulkan bahwasanya kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) dapat timbul apabila beban kerja yang berat, tenggat waktu yang diberikan sempit, kurangnya dukungan sosial dari orang sekitar serta peran kerja yang menimbulkan kebingungan.

Berdasarkan beberapa aspek di atas yang dikemukakan oleh Maslach dan Houkes, maka pada penelitian ini mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Maslach & Jackson (1981) yang menyatakan bahwa terdapat 3 aspek dalam kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) di antaranya ialah fisik, emosional dan mental.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Emosional

Ada beberapa faktor eksternal yang mempengaruhi kelelahan emosional

menurut Maslach & Jackson (1981) adalah sebagai berikut:

1. Tekanan Waktu (*Time Pressure*)

Ini adalah kondisi saat individu diharuskan mengerjakan sebuah tugas dalam tenggat yang sempit, sehingga menimbulkan tekanan yang dimana individu selalu merasa seperti dikejar-kejar waktu.

2. Penghargaan (*Reward*)

Kondisi ketika individu merasa usaha keras yang sudah dikeluarkan tidak sebanding dengan imbalan yang diterima sehingga timbul adanya perasaan tidak dihargai.

3. Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan hal yang terpenting bagi individu dalam menghadapi tekanan terhadap pekerjaan. Namun apabila dukungan sosial yang diterima oleh individu sangat minim, kondisi tersebut dapat meningkatkan risiko terjadinya kelelahan emosional.

4. Beban Kerja

Beban kerja yang tinggi, yang mengharuskan individu mengerahkan banyak tenaga dan usaha, dapat memicu peningkatan individu akan mengalami kelelahan emosional. Hal tersebut dikarenakan apabila individu menanggung beban kerja yang berat maka energi yang digunakan juga cenderung lebih terkuras.

5. Tuntutan Pekerjaan

Dalam teori *Burnout*, tuntutan kerja atau *job demands* adalah suatu tekanan yang menuntut individu untuk mengerahkan seluruh energi dalam mengerjakan pekerjaannya.

Hal ini diperkuat oleh beberapa hasil dari penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Moreno-Jiménez et al., (2021) dan beberapa penelitian lainnya, yang menunjukkan hasil bahwa adanya korelasi positif antara *job demands* dan kelelahan emosional. Diperkuat oleh pendapat Maslach & Jackson (1981), yang menyatakan bahwa secara konseptual, kelelahan emosional merupakan salah satu dimensi dari *burnout* yang memandang tuntutan kerja sebagai stressor utama pemicu kelelahan emosional. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait faktor yang memengaruhi kelelahan emosional yaitu *job demands*.

B. Job Demands

1. Definisi Job Demands

Menurut Bakker & Demerouti (2007) yang merupakan tokoh yang mengembangkan teori *The Job Demands Resources Model* (JD-R Model) menyebutkan bahwa *job demands* adalah segala bentuk tuntutan baik mencakup tuntutan energi atau kinerja individu. Dalam artian, apabila tuntutan kerja yang dialami individu tinggi maka akan menimbulkan risiko mengalami kelelahan emosional.

Sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Nahrgang dalam (Ningrat & Mulyana, 2022) bahwa tuntutan pekerjaan mencakup beban baik secara fisik atau psikis. Tuntutan pekerjaan adalah kondisi dimana individu harus memiliki kemampuan untuk mengelola diri sendiri terhadap tekanan kerja yang diterima,

dengan begitu akan mengurangi risiko mengalami kelelahan emosional yang berkelanjutan.

Karasek (1979) menekankan bahwa *job demands* tidak hanya menggambarkan seberapa banyaknya tugas yang harus dikerjakan. Melainkan, juga mencakup tekanan mental yang dihadapi individu dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, menurut Taris & Schaufeli (2016) menegaskan bahwa *job demands* dianggap sebagai elemen penting yang menjelaskan bagaimana sebuah tekanan kerja juga dapat menjadi stress. Tingginya *job demands* sangat berkaitan dengan kelelahan emosional, turunnya kesejahteraan emosional terutama apabila tekanan tersebut berlangsung dalam jangka waktu yang cukup lama.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas mengenai *job demands*, dalam penelitian ini peneliti merujuk pengertian *job demands* yang dikemukakan oleh Bakker (2014) dalam teori *The Job Demands Resources Model* (JD-R Model) menyebutkan bahwa *job demands* adalah segala bentuk tuntutan baik mencakup tuntutan energi atau kinerja individu. Apabila tuntutan kerja yang dialami individu tinggi maka akan menimbulkan risiko mengalami kelelahan emosional yang menyebutkan bahwa beban kerja tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Aspek Job Demands

Menurut Bakker & Demerouti (2014) terdapat 6 aspek yang dapat mengukur *job demands*, yakni:

a. Physical Demands

Pada aspek ini merujuk pada tingkat aktivitas fisik yang dibutuhkan

individu dalam melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki tuntutan aktivitas fisik yang tinggi biasanya ditandai dengan individu melakukan pekerjaan yang melibatkan gerakan tubuh seperti berdiri dalam jangka waktu yang cukup lama, melakukan gerakan tubuh yang cenderung berulang, serta postur tubuh yang kurang nyaman ketika bekerja.

b. Psychological Demands

Secara khusus, aspek ini merujuk pada sebuah tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan kognitif serta emosional individu. Aspek ini ditandai dengan sejauh mana individu mampu untuk berkonsentrasi ketika sedang bekerja, kemampuan untuk mengambil keputusan di situasi tertentu, dan pengelolaan emosi ketika berinteraksi dengan orang lain.

c. Organizational Demands

Tuntutan yang dimaksud disini ialah tuntutan kerja yang bersumber dari sistem kerja yang diterapkan dalam instansi, peraturan dan prosedur kerja yang cenderung ketat serta ekspektasi instansi terhadap kinerja karyawannya yang cukup tinggi.

d. Emotional Demands

Pada aspek ini, berhubungan dengan bagaimana individu mampu mengelola emosinya yang muncul pada saat berinteraksi dengan rekan kerjanya atau pihak lain yang ada di lingkungan kerjanya. Dalam hal ini, dapat ditandai contohnya seperti individu memiliki keharusan untuk bersikap ramah, mampu untuk mengontrol emosi bahkan dalam keadaan marah, mampu untuk tetap tenang meskipun dihadapkan dengan situasi yang tidak kondusif, serta mampu bekerja

secara profesional meskipun sedang memiliki konflik dengan rekan kerja.

e. Cognitive Demands

Merujuk pada sejauh mana pekerjaan menuntut individu untuk menggunakan kemampuan berpikirnya secara kritis dalam mengolah sebuah informasi, mampu untuk memecahkan masalah yang kompleks, dapat mengambil keputusan yang cepat dan juga tepat serta memiliki kemampuan dalam menyusun strategi kerja yang baik.

f. Social Demands

Pada aspek *social demands*, merujuk pada tuntutan yang berkaitan dengan interaksi sosial dan dinamika hubungan individu dengan individu lainnya dalam pekerjaan. Hal ini ditandai dengan bagaimana kemampuan individu dalam berkomunikasi dan penyesuaian diri dengan rekan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas terkait aspek *job demands*, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai aspek beban kerja yang dikemukakan oleh Bekker bahwa terdapat 6 aspek yang dapat mengukur beban kerja yakni *Physical Demands*, *Psychological Demands*, *Organizational Demands*, *Emotional Demands*, *Cognitive Demands* dan *Social Demands*.

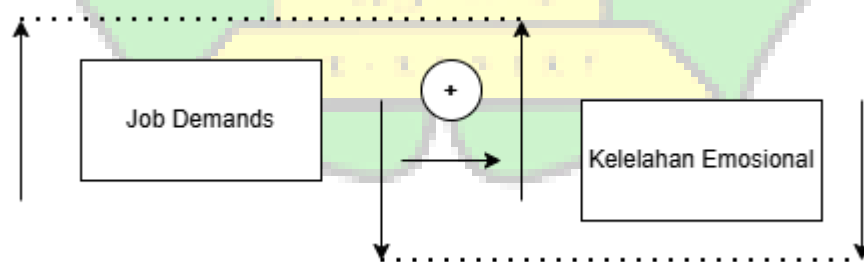
C. Hubungan *Job Demands* dengan Kelelahan Emosional

Menurut Maslach & Jackson (1981) *job demands* merupakan salah satu faktor terjadinya kelelahan emosional. Dengan adanya tuntutan kerja yang tinggi mengharuskan individu mengerahkan seluruh energi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga, kondisi tersebut dapat menyebabkan individu akan

mengalami kelelahan. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu oleh Barello et al., (2021) dalam jurnalnya yang memperkuat bahwa adanya hubungan antara *job demands* dengan kelelahan emosional pada tenaga kesehatan.

Sejalan dengan Wardana & Waskito (2024) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*) merujuk pada aktivitas pekerjaan yang menuntut secara fisik serta mental individu dengan jangka waktu yang berkelanjutan. Tuntutan pekerjaan membuat kondisi individu harus mengeluarkan banyak energi, konsentrasi yang besar untuk memenuhi tuntutan kerjanya di tempat kerja. Pola tersebut berlangsung dalam jangka waktu yang cukup lama, yang kemudian akan berpotensi menimbulkan kelelahan emosional. Temuan tersebut menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi tuntutan kerja yang diterima individu, maka tingkat kelelahan emosional yang diterima individu juga tinggi. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *job demands* dengan kelelahan emosional pada guru, sebagaimana yang didapatkan di bawah ini dalam kerangka konseptual.

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual di atas dan penelitian terdahulu yang telah dilakukan terkait hubungan antara *job demands* dan kelelahan emosional. Maka,

hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif yang signifikan antara *job demands* dengan kelelahan emosional pada guru di Yayasan Al Maghribi Aceh Barat. Yakni, apabila semakin tinggi tuntutan kerja individu maka semakin tinggi pula tingkat kelelahan emosional yang dialami individu, begitu pula sebaliknya apabila tuntutan kerja yang dialami individu rendah, maka tingkat kelelahan emosional yang dialami individu juga rendah.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang dilakukan menggunakan metode statistik dengan metode uji korelasi untuk menguji sejauh mana hubungan antara *job demands* dengan kelelahan emosional pada guru di Yayasan Al Maghribi Aceh Barat. Menurut Creswell dalam (Abdullah, et al., 2021) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada pengujian sebuah teori, diukur dengan skala tertentu dan di analisis menggunakan metode statistik. Selain itu, sejalan dengan Waruwu et al., (2025) yang mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif dilandaskan untuk meneliti suatu permasalahan terhadap sebuah populasi dan diuji dengan metode statistik.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, variabel dapat berupa variabel terikat (*dependen*) dan variabel bebas (*independen*). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, sementara variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi variabel lain. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yakni:

1. Variabel Terikat (Y) : Kelelahan Emosional
2. Variabel Bebas (X) : *Job Demands*

C. Definisi Operasional

1. *Job Demands*

Tuntutan mengharuskan individu mengeluarkan lebih banyak tenaga untuk menyelesaikan sebuah tugas atau pekerjaan dalam tenggat waktu tertentu. Oleh karena itu, tuntutan kerja yang dialami individu dapat menjadi sebuah tekanan yang kemudian menjadi pemicu munculnya kondisi seperti kelelahan emosional (Hung & Kembaren, 2024). Adapun pada penelitian ini, menggunakan skala berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Bakker & Demerouti (2007) yaitu *Physical demands*, *Psychological demands*, *Organizational demands*, *Emotional demands*, *Cognitive demands* dan *Social demands*.

2. Kelelahan Emosional

Kelelahan emosional dapat diartikan sebagai kondisi saat energi emosional yang dimiliki oleh individu menurun, dengan demikian individu cenderung merasa lelah secara aspek psikologis. Adapun pada penelitian ini, menggunakan skala berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Maslach & Jackson (1981) yaitu fisik, emosi, dan mental.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Abdullah et al., (2021) menjelaskan bahwa populasi merupakan kelompok yang memiliki karakteristik tertentu yang ingin diteliti. Penelitian dapat diteliti dalam sebuah populasi yang besar atau kecil, tergantung pada desain

penelitian. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Yayasan Al Maghribi sejumlah 134 orang.

2. Sampel

Menurut Sihotang (Waruwu, Pu`at, Utami, Yanti, & Rusydiana, 2025) sampel merupakan sekelompok orang dari sebuah populasi untuk diteliti lebih lanjut. Dalam sebuah penelitian, individu tidak selalu bisa meneliti populasi dikarenakan jumlah yang cukup besar dan cenderung susah untuk dijangkau. Oleh karena itu, diperlukan adanya sampel untuk mengidentifikasi subjek lebih spesifik. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 134 guru di Yayasan Al Maghribi. Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh yang semua populasi menjadi sampel dalam penelitian ini.

Tabel 3. 1 Jumlah Sampel

Nama Sekolah	Jumlah Guru
TKIT Az-Zahira	30 Guru
SDIT Teuku Umar	69 Guru
SMPIT Teuku Umar	35 Guru
Total	134 Guru

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat Ukur Penelitian

Dalam mengumpulkan data penelitian, tahap pertama yang harus dilakukan adalah mempersiapkan alat ukur penelitian. Adapun dalam penelitian ini menggunakan 2 alat ukur yakni *Job Demands Scale* dan skala kelelahan emosional. Sementara itu, penyusunan skala yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan skala *likert*.

Menurut Nilawati & Fati (2023), dengan menggunakan skala *likert* dalam sebuah penelitian. Maka, setiap variabel akan diukur dan diuraikan menjadi indikator. Kemudian, indikator yang telah diuraikan akan dibentuk menjadi pernyataan-pernyataan yang kemudian dipisahkan menjadi 2 pernyataan, yakni *favorable* dan *unfavorable*. Adapun dalam skala likert diukur dengan 5 poin di antaranya adalah:

- (1) Sangat Tidak Sesuai
- (2) Tidak Sesuai
- (3) Netral
- (4) Sesuai
- (5) Sangat Sesuai

Tabel 3. 2 Skor Item Skala

Jawaban		Favorable	Unfavorable
Sangat Tidak Sesuai (STS)	Tidak Sesuai	1	5
Tidak Sesuai (TS)		2	4
Netral (N)		3	3
Sesuai (S)		4	2
Sangat Sesuai (SS)		5	1

a. Skala *Job Demands*

Alat untuk mengukur *job demands* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Job Demands Scale* oleh Bakker & Demerouti (2014) dengan 19 indikator di masing-masing aspek. Pada skala ini aspek yang diukur adalah *Physical Demands*, *Psychological Demands*, *Organizational Demands*, *Emotional Demands*, *Cognitive Demands* dan *Social Demands* yang terdiri dari 19 aitem

favorable dan 19 aitem *unfavorable*.

Tabel 3. 3 Blue Print Skala Job Demands

No.	Aspek	Indikator	No Aitem		Jumlah	%
			F	Uf		
1.	<i>Physical Demands</i>	1. Melakukan pekerjaan dengan posisi berdiri dalam jangka waktu yang lama	1	20	2	5,26%
		2. Melakukan gerakan tubuh yang sama dan berulang sepanjang waktu ketika bekerja	2	21	2	5,26%
		3. Menempatkan tubuh dengan posisi yang tidak nyaman ketika sedang bekerja	3	22	2	5,26%
2.	<i>Psychological Demands</i>	1. Memiliki kemampuan untuk berkonsentrasi saat menyelesaikan pekerjaan	4	23	2	5,26%
		2. Mampu untuk mengambil keputusan dalam situasi tertentu	5	24	2	5,26%
		3. Memiliki kemampuan untuk mengontrol emosi ketika berinteraksi dengan rekan kerja	6	25	2	5,26%
3.	<i>Organizational Demands</i>	1. Mampu untuk mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi	7	26	2	5,26%
		2. Mematuhi setiap aturan atau sistem kerja yang berlaku	8	27	2	5,26%
		3. Memiliki kemampuan untuk memenuhi standar kerja yang ditetapkan pihak instansi	9	28	2	5,26%
4.	<i>Emotional</i>	1. Mampu untuk	10	29	2	5,26%

	<i>Demands</i>	menunjukkan keramahan ketika berinteraksi dengan orang lain dalam lingkungan kerja				
		2. Mengendalikan emosi ketika di situasi yang memicu amarah	11	30	2	5,26%
		3. Mampu untuk menjaga ketenangan saat berada di kondisi kerja yang kurang kondusif	12	31	2	5,26%
		4. Memiliki kemampuan untuk tetap bersikap profesional	13	32	2	5,26%
5.	<i>Cognitive Demands</i>	1. Menganalisis informasi dengan kritis dalam melakukan pekerjaan	14	33	2	5,26%
		2. Mampu untuk memecahkan permasalahan dalam proses bekerja	15	34	2	5,26%
		3. Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dengan cepat dan tepat	16	35	2	5,26%
		4. Mampu dalam menyusun strategi kerja yang efektif	17	36	2	5,26%
6.	<i>Social Demands</i>	1. Memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik terhadap rekan kerja	18	37	2	5,26%
		2. Menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan kerja	19	38	2	5,26%
TOTAL					38	100%

b. Skala Kelelahan Emosional

Skala yang digunakan untuk mengukur kelelahan emosional dalam penelitian ini adalah skala kelelahan emosional dengan total 16 indikator di setiap aspek. Modifikasi skala ini disediakan dalam 5 rentang pilihan dengan total 16 aitem *favorable* dan 16 aitem *unfavorable*.

Tabel 3. 4 Blue Print Skala Kelelahan Emosional

No.	Aspek	Indikator	No Aitem		Jumlah	%
			F	Uf		
1.	Fisik	1. Mengalami kurangnya waktu untuk beristirahat	1	17	2	6,24%
		2. Bekerja dengan posisi berdiri dalam waktu yang terlalu lama	2	18	2	6,24%
		3. Melakukan gerakan yang sama secara berulang dalam waktu lama	3	19	2	6,24%
		4. Bekerja di lingkungan kerja dengan pencahayaan buruk	4	20	2	6,24%
		5. Bekerja di ruangan yang memiliki suhu yang cenderung membuat kurang nyaman	5	21	2	6,24%
		6. Bekerja dengan posisi yang tidak ideal	6	22	2	6,24%
		7. Menerapkan pola makan yang tidak seimbang	7	23	2	6,24%
2.	Emosi	1. Menghadapi interaksi sosial yang intens ketika bekerja	8	24	2	6,24%
		2. Mengalami	9	25	2	6,24%

		adanya tekanan dari ekspektasi atasan terhadap pekerjaan				
	3.	Merasa lingkungan kerja kurang suportif	10	26	2	6,24%
	4.	Mengalami penurunan produktivitas kerja	11	27	2	6,24%
	5.	Merasa adanya perasaan frustasi ketika bekerja	12	28	2	6,24%
3.	Mental	1. Mengalami adanya kesulitan dalam berkonsentrasi	13	29	2	6,24%
		2. Mengalami adanya penurunan daya ingat dalam menyelesaikan pekerjaan	14	30	2	6,24%
		3. Merasa kehilangan motivasi dalam bekerja	15	31	2	6,24%
		4. Merasakan kesulitan dalam pengambilan keputusan di situasi tertentu	16	32	2	6,24%
TOTAL					32	100%

2. Uji Validitas

Menurut Sanaky et al., (2021) Validitas menunjukkan sejauh mana keakuratan alat ukur digunakan dalam penelitian. Dengan kata lain, validitas menunjukkan apakah alat ukur yang digunakan sudah sesuai dengan variabel yang ingin diukur. Adapun menurut Azwar (2012) bahwa statistic CVR (*Content Validity Ratio*) dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

n_e = Banyaknya SME yang menilai suatu aitem 'esensial'

n = Banyaknya SME yang melakukan penilaian

3. Uji Daya Beda Aitem

Azwar (2012) mengatakan bahwa pengujian daya diskriminasi aitem dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala (koefisien korelasi aitem total). Teknik yang digunakan adalah teknik korelasi *product moment*. Analisis uji daya beda aitem yang digunakan menggunakan program SPSS versi 25 for windows yang dilakukan dengan analisis korelasi *bivariate*.

Adapun kriteria dalam pemilihan aitem pada analisis *bivariate* dengan korelasi aitem total (r_{ix}) dan taraf signifikansinya (p) < 0.05. Apabila kriteria tidak terpenuhi, maka aitem dianggap gugur atau memiliki daya beda yang rendah.

4. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2012) Reliabilitas diambil dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana sebuah pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercayai apabila ketika dilakukan beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, hasil pengukuran yang sama dan aspek yang diukur sama.

Tabel 3. 5 Klasifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach

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)

F. Teknik Analisis Data

1. Proses Pengolahan Data

Pengolahan data dapat dilakukan dengan metode tertentu, sebelum melakukan pengolahan data maka perlu dilakukan pengumpulan data agar memperoleh hasil informasi yang tepat. Pengolahan data ditabulasikan kedalam tabel untuk dilakukan analisis lebih lanjut. Sebelum tabulasi dilakukan, seluruh data akan melalui proses pemilihan. Kemudian, berdasarkan data tersebut akan diperoleh instrument tes.

a. Editing

Editing merupakan tahap yang dilakukan setelah mengumpulkan data di lapangan. Pada tahap ini, peneliti menyebarkan kuesioner dalam bentuk *google form*. Kemudian, setelah seluruh responden mengisi *google form* yang disediakan, secara otomatis jawaban dari responden akan terekam dan tersimpan di akun google peneliti. Oleh karena itu, kerahasiaan terhadap jawaban responden sangat terjaga.

b. Coding

Setelah seluruh jawaban dari responden terkumpul, tahap selanjutnya yang dilakukan ialah memberikan kode untuk setiap jawaban. Dalam penelitian ini, proses *coding* dilakukan dengan bantuan *Microsoft Excel 2013*.

c. Tabulasi

Pada tahap ini, tabulasi dilakukan dengan cara memasukkan seluruh data yang sudah dijadikan kode ke dalam tabel dan melakukan olah data menggunakan program *SPSS Statistic 25 for windows*.

2. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas merupakan sebuah pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak (Fitri, et al., 2023). Dalam uji ini menggunakan rumus uji normalitas *kolmogorov smirnov* yang memiliki nilai signifikansi ($p > 0.05$) hal ini berarti apabila hasil menunjukkan nilai signifikansi ($p < 0.05$) maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas Hubungan

Menurut Ghozali (2021) uji linearitas merupakan uji untuk mengetahui apakah kedua variabel yang diuji memiliki hubungan yang linear atau tidak. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

(a). Apabila probabilitas > 0.05 maka hubungan x dan y adalah linear. (b). Apabila probabilitas < 0.05 maka hubungan x dan y adalah tidak linear.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menjawab terkait hipotesis yang ada di bab II. Analisis penelitian data dilakukan menggunakan analisis statistik korelasi *product moment* (Sugiyono, 2019). Korelasi *product moment* yang dilakukan guna untuk menguji hipotesis hubungan antara variabel x dan variabel y yang dimana uji ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS Statistic 25 for Windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Administrasi Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti melakukan berbagai tahapan administrasi, salah satunya ialah pengurusan surat izin penelitian. Pengajuan surat izin penelitian dilakukan di bagian akademik fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry pada tanggal 5 May 2026. Setelah surat izin penelitian dikeluarkan, selanjutnya peneliti melakukan proses administrasi dengan memberikan surat izin penelitian kepada pengurus Yayasan Al Maghribi Aceh Barat pada tanggal 10 May 2026.

2. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan uji coba alat ukur penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 11 May 2026 sampai dengan 1 Juni 2026. Selama rentang waktu tersebut, peneliti melaksanakan seluruh rangkaian kegiatan penelitian, mulai dari penyebaran kuesioner hingga pengumpulan data. Pengumpulan data dilakukan melalui dua metode, yaitu secara langsung dan secara daring dengan memanfaatkan media *WhatsApp*. Pada metode langsung, peneliti mendatangi sekolah di bawah naungan Yayasan Al Maghribi diantaranya adalah TKIT Az-Zahira, SDIT Teuku Umar dan SMPIT Teuku Umar untuk bertemu dengan responden, kemudian kuesioner dibagikan melalui *WhatsApp* dalam bentuk *Google Form*. Dalam proses

pelaksanaan penelitian, peneliti juga melakukan komunikasi dan koordinasi dengan pihak-pihak terkait untuk menyampaikan tujuan penelitian serta prosedur pengumpulan data agar penelitian dapat berlangsung dengan tertib dan sesuai ketentuan.

Pada penelitian ini, pelaksanaan uji coba alat ukur menggunakan teknik *try out* terpakai, yaitu pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data penelitian. Dengan demikian, data yang diperoleh hanya diambil satu kali dan langsung digunakan untuk pengujian hipotesis. Jumlah aitem yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas 32 aitem pada skala kelelahan emosional dan 38 aitem pada skala *job demands*. Penggunaan teknik *try out* terpakai dipilih dengan mempertimbangkan efisiensi waktu serta kondisi subjek penelitian yang tidak memungkinkan dilakukan pengambilan data lebih dari satu kali.

Dalam pelaksanaan proses penelitian, peneliti menghadapi kendala yaitu kesulitan dalam menyesuaikan jadwal guru-guru. Pada saat penelitian, bertepatan dengan guru sedang disibukkan oleh berbagai macam kegiatan, diantaranya ialah persiapan siswa ujian, persiapan perpisahan, serta berbagai kegiatan yang dilakukan diluar sekolah. Dengan adanya kondisi tersebut, menyebabkan proses pengumpulan data memerlukan penyesuaian jadwal oleh pihak yang terkait.

a. Hasil Uji Validitas Aitem

Hasil komputasi CVR skala *job demands* ini diuji oleh 3 orang penguji untuk memeriksa apakah pada setiap aitem pernyataan dapat mencerminkan ciri-ciri dari

perilaku yang hendak diukur. Hasil penilaian yang menunjukkan bahwa setiap aitem pada variabel memiliki nilai 1, yang memiliki arti bahwa setiap aitem dianggap *essensial* dan representatif dalam mengukur variabel. Tidak ada aitem yang dinyatakan gugur atau memerlukan revisi pada tahap ini. Hasil komputasi *CVR* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 1 Koefisien CVR Skala Job Demands

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

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari SME pada skala *job demands*, semua item dianggap valid karena semua koefisien *CVR* menunjukkan nilai diatas nol.

Tabel 4. 2 Koefisien CVR Skala Kelelahan Emosional

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1.	1	14.	1	27.	1
2.	1	15.	1	28.	1
3.	1	16.	1	29.	1
4.	1	17.	1	30.	1
5.	1	18.	1	31.	1
6.	1	19.	1	32.	1
7.	1	20.	1		
8.	1	21.	1		
9.	1	22.	1		
10.	1	23.	1		
11.	1	24.	1		
12.	1	25.	1		

13. 1 26. 1

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari SME pada skala kelelahan emosional, semua item dianggap valid karena semua koefisien CVR menunjukkan nilai diatas nol.

b. Hasil Uji Daya Beda Aitem

1. Hasil Uji Daya Beda Aitem Skala *Job Demands*

Hasil uji daya beda aitem pada skala *job demands* dapat dilihat dari tabel dibawah ini

Tabel 4. 3 Koefisien Daya Beda Aitem Skala *Job Demands*

No	Rix	Sig	Ket	Status	No	Rix	Sig	Ket	Status
1.	0.320	0.013	Sig	Shahih	20.	0.227	0.081	Tdk Sig	Gugur
2.	0.219	0.093	Tdk Sig	Gugur	21.	0.210	0.108	Tdk Sig	Gugur
3.	0.138	0.292	Tdk Sig	Gugur	22.	0.305	0.018	Sig	Shahih
4.	0.497	0.000	Sig	Shahih	23.	0.611	0.000	Sig	Shahih
5.	0.548	0.000	Sig	Shahih	24.	0.279	0.031	Sig	Shahih
6.	0.616	0.000	Sig	Shahih	25.	0.295	0.022	Sig	Shahih
7.	0.597	0.000	Sig	Shahih	26.	0.223	0.087	Tdk Sig	Gugur
8.	0.427	0.001	Sig	Shahih	27.	0.454	0.000	Sig	Shahih
9.	0.441	0.000	Sig	Shahih	28.	0.291	0.024	Sig	Shahih
10.	0.345	0.007	Sig	Shahih	29.	0.282	0.029	Sig	Shahih
11.	0.398	0.002	Sig	Shahih	30.	0.331	0.010	Sig	Shahih
12.	0.355	0.005	Sig	Shahih	31.	0.184	0.159	Tdk Sig	Gugur
13.	0.554	0.000	Sig	Shahih	32.	0.128	0.320	Tdk Sig	Gugur
14.	0.512	0.000	Sig	Shahih	33.	0.530	0.000	Sig	Shahih
15.	0.160	0.221	Tdk Sig	Gugur	34.	0.127	0.335	Tdk Sig	Gugur
16.	0.380	0.003	Sig	Shahih	35.	0.339	0.008	Sig	Shahih
17.	0.426	0.001	Sig	Shahih	36.	0.527	0.000	Sig	Shahih

18.	0.565	0.000	Sig	Shahih	37.	0.599	0.000	Sig	Shahih
19.	0.190	0.146	Tdk Sig	Gugur	38.	0.471	0.000	Sig	Shahih

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem pada skala *job demands*, terdapat 10 aitem yang dinyatakan gugur yakni pada aitem nomor 2, 3, 15, 19, 20, 21, 26, 31, 32, dan 34. Aitem dikatakan gugur apabila taraf signifikan memperoleh nilai $> 0,05$.

Tabel 4. 4 Blue Print Akhir Skala Job Demands

No.	Aspek	Indikator	No Aitem		Jumlah	%
			F	Uf		
1.	<i>Physical Demands</i>	1. Melakukan pekerjaan dengan posisi berdiri dalam jangka waktu yang lama	1		1	3,57%
		2. Menempatkan tubuh dengan posisi yang tidak nyaman ketika sedang bekerja		22	1	3,57%
2.	<i>Psychological Demands</i>	3. Memiliki kemampuan untuk berkonsentrasi saat menyelesaikan pekerjaan	4	23	2	7,14%
		4. Mampu untuk mengambil keputusan dalam situasi tertentu	5	24	2	7,14%
		5. Memiliki kemampuan untuk mengontrol emosi ketika berinteraksi dengan rekan kerja	6	25	2	7,14%
3.	<i>Organizational Demands</i>	6. Mampu untuk mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi	7		1	3,57%
		7. Mematuhi setiap aturan atau sistem kerja yang berlaku	8	27	2	7,14%
		8. Memiliki	9	28	2	7,14%

		kemampuan untuk memenuhi standar kerja yang ditetapkan pihak instansi				
4.	<i>Emotional Demands</i>	9. Mampu untuk menunjukkan keramahan ketika berinteraksi dengan orang lain dalam lingkungan kerja	10	29	2	7,14%
		10. Mengendalikan emosi ketika di situasi yang memicu amarah	11	30	2	7,14%
		11. Mampu untuk menjaga ketenangan saat berada di kondisi kerja yang kurang kondusif	12		1	3,57%
		12. Memiliki kemampuan untuk tetap bersikap profesional	13		1	3,57%
5.	<i>Cognitive Demands</i>	13. Menganalisis informasi dengan kritis dalam melakukan pekerjaan	14	33	2	7,14%
		14. Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dengan cepat dan tepat	16	35	2	7,14%
		15. Mampu dalam menyusun strategi kerja yang efektif	17	36	2	7,14%
6.	<i>Social Demands</i>	16. Memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik terhadap rekan kerja	18	37	2	7,14%
		17. Menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan kerja		38	1	3,57%

TOTAL	28	100%
--------------	----	------

2. Hasil Uji Daya Beda Aitem Skala Kelelahan Emosional

Hasil uji daya beda aitem pada skala kelelahan emosional dapat dilihat dari tabel dibawah ini

Tabel 4. 5 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Kelelahan Emosional

No	Rix	Sig	Ket	Status	No	Rix	Sig	Ket	Status
1.	0.358	0.005	Sig	Shahih	17.	0.633	0.000	Sig	Shahih
2.	0.422	0.001	Sig	Shahih	18.	0.514	0.000	Sig	Shahih
3.	0.225	0.081	Sig	Gugur	19.	0.375	0.003	Sig	Shahih
4.	0.561	0.000	Sig	Shahih	20.	0.589	0.000	Sig	Shahih
5.	0.499	0.000	Sig	Shahih	21.	0.519	0.000	Sig	Shahih
6.	0.608	0.000	Sig	Shahih	22.	0.464	0.000	Sig	Shahih
7.	0.569	0.000	Sig	Shahih	23.	0.595	0.000	Sig	Shahih
8.	0.609	0.000	Sig	Shahih	24.	0.543	0.000	Sig	Shahih
9.	0.619	0.000	Sig	Shahih	25.	0.337	0.008	Sig	Shahih
10.	0.526	0.000	Sig	Shahih	26.	0.518	0.000	Sig	Shahih
11.	0.578	0.000	Sig	Shahih	27.	0.535	0.000	Sig	Shahih
12.	0.682	0.000	Sig	Shahih	28.	0.604	0.000	Sig	Shahih
13.	0.702	0.000	Sig	Shahih	29.	0.663	0.000	Sig	Shahih
14.	0.603	0.000	Sig	Shahih	30.	0.618	0.000	Sig	Shahih
15.	0.644	0.000	Sig	Shahih	31.	0.604	0.000	Sig	Shahih
16.	0.645	0.000	Sig	Shahih	32.	0.345	0.007	Sig	Shahih

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem pada skala *job demands*, terdapat 1 aitem yang dinyatakan gugur yakni pada aitem nomor 3. Aitem dikatakan gugur apabila taraf signifikan memperoleh nilai $> 0,05$.

Tabel 4. 6 Blue Print Akhir Skala Kelelahan Emosional

No.	Aspek	Indikator	No Aitem		Jumlah	%
			F	Uf		
1.	Fisik	1. Mengalami kurangnya waktu untuk beristirahat	1	17	2	6,24%
		2. Bekerja dengan posisi berdiri	2	18	2	6,24%

		dalam waktu yang terlalu lama				
		3. Melakukan gerakan yang sama secara berulang dalam waktu lama	19	1	3,23%	
		4. Bekerja di lingkungan kerja dengan pencahayaan buruk	4	20	2	6,24%
		5. Bekerja di ruangan yang memiliki suhu yang cenderung membuat kurang nyaman	5	21	2	6,24%
		6. Bekerja dengan posisi yang tidak ideal	6	22	2	6,24%
		7. Menerapkan pola makan yang tidak seimbang	7	23	2	6,24%
2.	Emosi	8. Menghadapi interaksi sosial yang intens ketika bekerja	8	24	2	6,24%
		9. Mengalami adanya tekanan dari ekspektasi atasan terhadap pekerjaan	9	25	2	6,24%
		10. Merasa lingkungan kerja kurang suportif	10	26	2	6,24%
		11. Mengalami penurunan produktivitas kerja	11	27	2	6,24%
		12. Merasa adanya perasaan frustrasi ketika bekerja	12	28	2	6,24%
3.	Mental	13. Mengalami adanya kesulitan dalam berkonsentrasi	13	29	2	6,24%
		14. Mengalami adanya	14	30	2	6,24%

	penurunan daya ingat dalam menyelesaikan pekerjaan				
15.	Merasa kehilangan motivasi dalam bekerja	15	31	2	6,24%
16.	Merasakan kesulitan dalam pengambilan keputusan di situasi tertentu	16	32	2	6,24%
TOTAL				31	100%

c. Hasil Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas Skala *Job Demands*

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem skala *job demands* dinyatakan bahwa terdapat aitem gugur. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel bawah ini

Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas Sebelum Gugur

Variabel Penelitian	Koefisien Reliabilitas (rtt)
<i>Job Demands</i>	0.832

Berdasarkan hasil reliabilitas pada skala *job demands*, terdapat hasil reliabilitas sebelum aitem gugur sebesar 0.832. Dengan demikian dapat disimpulkan koefisien reliabilitas (rtt) dengan nilai 0.832 tersebut dinyatakan sebagai reliabilitas tinggi.

Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas Setelah Gugur

Variabel Penelitian	Koefisien Reliabilitas (rtt)
<i>Job Demands</i>	0.854

Berdasarkan hasil reliabilitas pada skala *job demands*, terdapat hasil reliabilitas sebelum aitem gugur sebesar 0.854. Dengan demikian dapat disimpulkan koefisien

reliabilitas (rtt) dengan nilai 0.854 tersebut dinyatakan sebagai reliabilitas tinggi.

2. Hasil Uji Reliabilitas Skala Kelelahan Emosional

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem skala kelelahan emosional dinyatakan bahwa tidak terdapat aitem gugur. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel bawah ini

Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas Sebelum Gugur

Variabel Penelitian	Koefisien Reliabilitas (rtt)
Kelelahan Emosional	0.918

Berdasarkan hasil reliabilitas pada skala kelelahan emosional, terdapat hasil reliabilitas sebesar 0.918 sebelum aitem gugur. Dengan demikian dapat disimpulkan koefisien reliabilitas (rtt) dengan nilai 0.918 tersebut dinyatakan sebagai reliabilitas sangat tinggi.

Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas Setelah Gugur

Variabel Penelitian	Koefisien Reliabilitas (rtt)
Kelelahan Emosional	0.922

Berdasarkan hasil reliabilitas pada skala kelelahan emosional, terdapat hasil reliabilitas sebesar 0.922 setelah aitem gugur. Dengan demikian dapat disimpulkan koefisien reliabilitas (rtt) dengan nilai 0.922 tersebut dinyatakan sebagai reliabilitas sangat tinggi.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Demografi Penelitian

Populasi yang dipakai peneliti dalam penelitian ini yaitu guru-guru yang

mengajar di sekolah-sekolah yang berada di bawah naungan Yayasan Al Maghribi Aceh Barat, data demografi yang diperoleh pada penelitian ini dapat dilihat di bawah ini:

a. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden laki-laki berjumlah 18 orang (13,8%), sedangkan responden perempuan berjumlah 112 orang (86,2%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian didominasi oleh responden perempuan dibandingkan dengan laki-laki. Adapun data demografi subjek berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 4. 11 Diagram Data Demografi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	18	13,8%
Perempuan	112	86.2%

b. Subjek Berdasarkan Usia

Berdasarkan kategori usia, penelitian ini berada pada rentang usia dewasa. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa usia responden berkisar antara 21 hingga 52 tahun. Sebagian besar responden berada pada kelompok usia 26–30 tahun dengan jumlah sebanyak 50 orang (38,76%). Data demografi usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 12 Data Demografi Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21-25	15 orang	10,86%
26-30	50 orang	38,76%
31-35	29 orang	22,48%
36-40	20 orang	15,50%
41-45	10 orang	7,75%

46-50	5 orang	3,88%
>50	1 orang	0,75%

c. Data Demografi Berdasarkan Unit Sekolah

Berdasarkan data, jumlah responden sebanyak 130 orang yang berasal dari berbagai unit sekolah. Diantaranya guru yang mengajar di TKIT Az-Zahira sebanyak 28 orang (21,8%), guru yang mengajar di SDIT Teuku Umar sebanyak 72 orang (55,4%), dan guru yang mengajar di SMPIT Teuku Umar sebanyak 30 orang (23,1%).

Tabel 4. 13 Data Demografi Berdasarkan Nama Sekolah

Nama Sekolah	Jumlah	Persentase
TKIT Az-Zahira	28 orang	21,8%
SDIT Teuku Umar	72 orang	55,4%
SMPIT Teuku Umar	30 orang	23,1%

d. Data Demografi Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data lama bekerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 1-5 tahun dengan persentase tertinggi yaitu 47,69%. Selanjutnya diikuti oleh kelompok 6–10 tahun (28,46%), 11–15 tahun (9,23%), dan < 1 tahun (7,69%). Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, sehingga dapat memberikan gambaran yang matang dan berpengalaman dalam penelitian, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 14 Data Demografi Berdasarkan Masa Kerja

Rentang Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 tahun	10 orang	7,69%
1-5 tahun	62 orang	47,69%
6-10 tahun	37 orang	28,46%
11-15 tahun	12 orang	9,23%
16-20 tahun	8 orang	6,15%
21-25 tahun	1 orang	0,77%

e. Data Demografi Berdasarkan Jam Kerja Dalam Seminggu

Berdasarkan data demografi responden berdasarkan jam kerja dalam seminggu, mayoritas guru menjawab 24 jam per-minggu.

2. Kategorisasi Penelitian

Menurut Azwar (2021), kategorisasi merupakan proses pengelompokan individu ke dalam kelompok-kelompok yang tersusun secara berjenjang sepanjang suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Penentuan kategori ini dilakukan dengan menyusun skor sampel berdasarkan besaran satuan deviasi standar populasi. Karena sifatnya relatif, lebar interval pada setiap kategori dapat disesuaikan dengan kebutuhan penelitian, selama tetap berada dalam kerangka pengkategorisasian sampel. Dalam penelitian ini, kategorisasi dibagi menjadi tiga tingkat, yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

a. Skala *Job Demands*

Analisis data deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan kondisi data, baik yang mungkin terjadi (hipotetik) maupun yang diperoleh secara langsung dari lapangan (empirik) pada variabel *job demands*. Uraian mengenai hasil deskripsi data penelitian tersebut disajikan pada Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4. 15 Deskripsi Data Penelitian Job Demands

Data Hipotetik				Data Empirik			
Xmax	Xmin	M	SD	Xmax	Xmin	M	SD
140	28	98	18,66	127	71	90	9,73

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

Xmin (Skor minimal)	=	Hasil perkalian jumlah butir skala dengan Nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
Xmaks (Skor maksimal)	=	Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban
M (Mean)	=	Dengan rumus μ (skor max + skor min) /2
SD (Standar Deviasi)	=	Dengan rumus $s = (\text{skor max} - \text{skor min}) /6$

Berdasarkan hasil statistik pada tabel tersebut, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa skor maksimum sebesar 140, skor minimum 28, nilai *mean* 98, dan standar deviasi (SD) sebesar 18,66. Sementara itu, analisis deskriptif secara empirik menunjukkan skor maksimum 127, skor minimum 71, *mean* sebesar 90 dan standar deviasi (SD) sebesar 9,73. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa deskripsi data penelitian dapat digunakan sebagai dasar dalam penentuan batas kategorisasi pada sampel. Kategorisasi tersebut dibagi menjadi tiga tingkat, yaitu rendah, sedang, dan tinggi, dengan menggunakan metode kategorisasi berjenjang (ordinal). Berikut merupakan rumus yang digunakan dalam pengkategorisasian skala *job demands*:

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

Keterangan:

X	= skor total responden (rentang nilai hasil pengukuran)
M	= mean (nilai rata-rata)

SD = standar deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan dalam penelitian ini, diperoleh hasil pengelompokan skor pada skala *job demands* sebagaimana disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 16 Kategorisasi Job Demands

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 80,27$	9	12,9%
Sedang	$80,27 < X < 99,73$	45	64,3%
Tinggi	$99,73 > X$	16	22,9%
Total		70	100%

Berdasarkan tabel tersebut, hasil kategorisasi skala *job demands* menunjukkan bahwa guru di Yayasan Al Maghribi, berada pada kategori rendah sebanyak 9 orang (12,9%), kategori sedang sebanyak 45 orang (64,3%), dan kategori tinggi sebanyak 16 orang (22,9%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat *job demands* pada guru di Yayasan Al Maghribi berada pada kategori sedang.

b. Skala Kelelahan Emosional

Analisis data deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan kondisi data, baik yang mungkin terjadi (hipotetik) maupun yang diperoleh secara langsung dari lapangan (empirik) pada variabel kelelahan emosional. Adapun deskripsi hasil data penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 17 Deskripsi Data Penelitian Kelelahan Emosional

Data Hipotetik				Data Empirik			
Xmax	Xmin	M	SD	Xmax	Xmin	M	SD
155	31	93	20,6	123	42	78,17	14,32

Keterangan Rumus Skor Hipotetik

Xmin (Skor minimal)	=	Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
Xmaks (Skor maksimal)	=	Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban
M (Mean)	=	Dengan rumus μ (skor max + skor min)/2
SD (Standar Deviasi)	=	Dengan rumus $s = (\text{skor max} - \text{skor min}) / 6$

Berdasarkan hasil statistik pada tabel tersebut, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa skor maksimum sebesar 155, skor minimum 31, nilai mean 93, dan standar deviasi (SD) sebesar 20,6. Sementara itu, analisis deskriptif secara empirik menunjukkan skor maksimum 123, skor minimum 40, *mean* sebesar 78,17, dan standar deviasi (SD) sebesar 14,32. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa deskripsi data penelitian dapat digunakan sebagai dasar dalam penentuan batas kategorisasi pada sampel. Kategorisasi tersebut dibagi menjadi tiga tingkat, yaitu rendah, sedang, dan tinggi, dengan menggunakan metode kategorisasi berjenjang (ordinal). Berikut merupakan rumus yang digunakan dalam pengkategorisasian skala kelelahan emosional.

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

Keterangan:

X	= skor total responden (rentang nilai hasil pengukuran)
M	= mean (nilai rata-rata)
SD	= standar deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan dalam penelitian ini, diperoleh hasil pengelompokan skor pada skala kelelahan emosional sebagaimana disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 18 Kategorisasi Kelelahan Emosional

Kategorisasi	Interval	Jumlah	%
Rendah	$X < 63,85$	10	14,3%
Sedang	$63,85 < X < 92,49$	57	81,4%
Tinggi	$92,49 > X$	3	4,3%
Total		70	100%

Berdasarkan tabel tersebut, hasil kategorisasi skala kelelahan emosional menunjukkan bahwa guru di Yayasan Al Maghribi, berada pada kategori rendah sebanyak 10 orang (14,3%), kategori sedang sebanyak 57 orang (81,4%), dan kategori tinggi sebanyak 3 orang (4,3%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat kelelahan emosional pada guru di Yayasan Al Maghribi berada pada kategori sedang.

C. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Prasyarat

Sebelum uji hipotesis dilakukan, harus dilakukan uji prasyarat terlebih dahulu. Uji prasyarat memiliki tujuan untuk mengetahui kelayakan sebuah analisis dan guna memastikan bagaimana hubungan antara kedua variabel, yakni variabel *independen* (X) dan variabel *dependen* (Y) dapat diuji secara tepat. Dalam penelitian ini, uji prasyarat yang digunakan meliputi dua pengujian, yaitu uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari

populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test* dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 25 for Windows. Disajikan pada tabel 4.19 di bawah ini:

Tabel 4. 19 Uji Normalitas Data Penelitian

Variabel Penelitian	Kolmogorov-Smirnov	Sig
<i>Job Demands</i>	0.070	0.020
Kelelahan Emosional	0.117	0.200

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, hasil uji normalitas data penelitian pada variabel *job demands* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.020 ($p > 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job demands* tidak berdistribusi normal. Sementara variabel kelelahan emosional menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.200 ($p > 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kelelahan emosional berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas Hubungan

Uji linieritas digunakan sebagai syarat melakukan uji hipotesis untuk melihat bagaimana hubungan antara variabel X dan Y. Kedua variabel dikatakan linier apabila nilai sig pada linieritas < 0.05 . Berdasarkan hasil uji linieritas yang dilakukan terhadap variabel X dan Y memperoleh data sebagaimana yang tertera pada tabel 4.20 berikut:

Tabel 4. 20 Uji Linieritas Data Penelitian

Variabel Penelitian	Deviation F Linierity	P
<i>Job Demands</i>	1.368	0.179
Kelelahan Emosional		

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji linieritas data penelitian pada kedua variabel menunjukkan hasil *deviation F linierity* 1.368 dengan p yaitu 0.179. Data dapat dikatakan linier apabila ($p > 0.05$). Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tidak menyimpang dari garis lurus linier yang berarti kedua variabel memiliki memiliki hubungan satu sama lain.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan setelah peneliti melakukan uji prasyarat. Uji hipotesis bertujuan untuk melihat hubungan antara kedua variabel. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik korelasi *Spearman*. Koefisien korelasi dinyatakan signifikan apabila nilai sig $p < 0.05$ yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini pada tabel 4.21 berikut:

Tabel 4. 21 Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel Penelitian	<i>Spearman Correlation</i>	P
<i>Job Demands</i> Kelelahan Emosional	1.000	0.742

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji hipotesis data penelitian pada variabel menunjukkan nilai signifikansi $p = 0.742$ ($p < 0.05$). Dari hasil tersebut menjelaskan bahwa tidak terdapat hubungan antara *job demands* dengan kelelahan emosional pada guru di Yayasan Al Maghribi Aceh Barat. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *job demands* maka semakin tinggi pula tingkat kelelahan emosional. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *job demands* maka semakin rendah pula tingkat kelelahan emosional, hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ditolak.

D. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara *job demands* dan kelelahan emosional pada guru di Yayasan Al Maghribi Aceh Barat. Berdasarkan hasil uji korelasi *Spearman* diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0.038$ dengan nilai signifikan $p = 0.742$ ($p < 0.05$). Hasil tersebut menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara *job demands* dan kelelahan emosional, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif antara *job demands* dan kelelahan emosional ditolak.

Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tuntutan kerja terhadap guru tidak secara langsung berkaitan dengan kelelahan emosional. Dalam artian, kelelahan emosional dapat dipengaruhi oleh faktor yang lain diantaranya adalah tekanan waktu (*time pressure*), penghargaan (*reward*), dukungan sosial serta beban kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Weber & Gerich (2020) menyatakan bahwa *job demands* tidak selalu dipersepsikan sebagai sebuah hambatan, melainkan dapat dipandang sebagai bentuk tantangan bagi individu untuk berkembang. Dalam penelitian tersebut, dijelaskan bahwa pengaruh *job demands* dan kelelahan emosional tergantung bagaimana individu memandang tuntutan kerja yang dihadapinya. Oleh karena itu, kemungkinan besar bagi guru di Yayasan Al Maghribi memandang tuntutan pekerjaan sebagai bentuk dari tanggung jawab yang masih dapat dikontrol.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Meyer & Hunefeld (2018) menunjukkan bahwa tuntutan kerja tidak selalu memiliki peran terhadap kelelahan

emosional, dalam kondisi tertentu dalam menjadi faktor dalam pengembangan diri dan peningkatan keterlibatan individu dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, tidak semua *job demands* akan mengalami tingginya tingkat kelelahan emosional, terutama kepada individu yang memiliki kemampuan beradaptasi yang baik terhadap tuntutan pekerjaan yang diterimanya.

Kemudian, hasil penelitian yang dilakukan oleh Konze, Rivkin, & Schmidt (2017) juga menjelaskan bahwa hubungan antara tuntutan kerja dan kelelahan emosional tidak selalu berhubungan secara langsung. Terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi kelelahan emosional diantaranya adalah *job control*. Selain itu, dalam penelitian ini juga mengemukakan bahwa hubungan antara *job demands* dan kelelahan emosional masih belum sepenuhnya konsisten sehingga terdapat kemungkinan adanya peran dari faktor lain yang dapat memengaruhi munculnya kelelahan emosional.

Berdasarkan teori Maslach & Jackson (1981), kelelahan emosional dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah tekanan waktu (*time pressure*), penghargaan (*reward*), dukungan sosial serta beban kerja. Oleh karena itu, tidak signifikannya hubungan antara *job demands* dan kelelahan emosional menunjukkan adanya kemungkinan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kelelahan emosional. Dengan demikian, pada hasil penelitian ini memberikan sebuah gambaran bahwasanya *job demands* bukan satu satunya faktor yang memengaruhi kelelahan emosional pada guru.

Berdasarkan penjelasan diatas, tidak ditemukannya hubungan antara *job demands* dan kelelahan emosional dalam penelitian ini memiliki kemungkinan

bahwa guru memiliki sumber daya pendukung serta adanya kemampuan untuk mengimbangi tuntutan pekerjaan yang mereka hadapi. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa dukungan dari rekan kerja, hubungan yang baik dengan atasan serta adanya nilai religius yang berkembang dilingkungan sekolah. Dengan adanya keberadaan faktor tersebut dapat memungkinkan guru-guru tetap mampu melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

Selain itu, penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu dipertimbangkan terkait hasil penelitian. Penelitian ini hanya mengkaji hubungan antara *job demands* dan kelelahan emosional, tidak mengkaji faktor-faktor lain yang memungkinkan dapat memengaruhi kelelahan emosional pada guru. Hasil dari penelitian ini memberikan sebuah gambaran bahwa *job demands* bukan satu-satunya faktor yang dapat menyebabkan munculnya kelelahan emosional pada guru. Selain itu, penggunaan kuisioner juga dapat memungkinkan adanya perbedaan kondisi yang dirasakan responden dengan jawaban yang diberikan saat pengisian. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kelelahan emosional sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas terkait kondisi guru.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait hubungan antara *job demands* dengan kelelahan emosional, didapat hasil uji korelasi *Spearman* dengan koefisien korelasi sebesar nilai signifikan $p = 0.742$ ($p < 0.05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *job demands* dengan kelelahan emosional pada guru di Yayasan Al Maghribi Aceh Barat, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak.

Berdasarkan penjelasan diatas, tidak ditemukannya hubungan antara *job demands* dan kelelahan emosional dalam penelitian ini memiliki kemungkinan bahwa guru memiliki sumber daya pendukung serta adanya kemampuan untuk mengimbangi tuntutan pekerjaan yang mereka hadapi. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa dukungan dari rekan kerja, hubungan yang baik dengan atasan serta adanya nilai religius yang berkembang dilingkungan sekolah. Dengan adanya keberadaan faktor tersebut dapat memungkinkan guru-guru tetap mampu melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

Dengan demikian, hasil dari penelitian ini memberikan sebuah gambaran bahwa *job demands* bukan satu-satunya faktor yang dapat menyebabkan munculnya kelelahan emosional pada guru. Dikarenakan, kelelahan emosional merupakan hal yang kompleks dan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor

B. Saran

1. Guru

Guru tetap mempertahankan kemampuan adaptasi yang dimiliki dalam menghadapi tuntutan kerja. Selain itu, guru juga diharapkan untuk memperhatikan faktor lain yang memiliki potensi dapat memengaruhi kelelahan emosional seperti *time pressure*, *reward*, serta dukungan sosial sehingga kondisi psikologis dapat terus terjaga sehingga kinerja guru tetap optimal.

2. Yayasan Al Maghribi

Bagi pihak yayasan dianjurkan untuk terus meningkatkan dan mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif bagi seluruh guru. Selain itu, baik dukungan dari pihak yayasan atau sesama rekan guru perlu diperhatikan guna menjaga kesejahteraan emosional guru.

3. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian terkait faktor lain yang dapat memengaruhi kelelahan emosional serta dengan menggunakan populasi yang lebih beragam agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Suryadin, Hasda, Fadila, Z., . . . Sari, E. M. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pidie: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Afriani, M., & Salim, A. (2025). The Relationship Between Job Demands and Burnout in Terms of Personality Type in Employees. *Psikoborneo*, 13(1), 136-141.
- Amelia, T., Zamralita, & Sari, M. P. (2024). Pengaruh Job Demands terhadap Burnout Pada Guru: A Sistematic Literature. *Jurnal Serina Sosial Humaniora*.
- Azwar, S. (2012). *Relibilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baeriswyl, S., Krause, A., & Schwaninger, A. (2016). Emotional Exhaustion and Job Satisfaction in Airport Security Officers - Work-Family Conflict as Mediator In The Job Demands-Resources Model . *Frontiers In Psychology*, 7, 1-13.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 1-163.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. *Work and Wellbeing*, 3, 1-28.
- Barello, S., Caruso, R., Palamenghi, L., Nania, T., Dellafiore, F., Bonetti, L., . . . Graffigna, G. (2021). Factors associated with emotional exhaustion in healthcare professionals involved in the COVID-19 pandemic: an application of the job demands-resources model. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94, 1751-1761.
- Bon, A. T., & Shire, A. M. (2022). Review of Conservation of Resources Theory in Job Demands and Resources Model. *International Journal of Global Optimization and Its Application*, 1(4), 236-248.
- Cahyaningrum, R. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Rendah Hati terhadap Kelelahan Emosional Perawat Instalasi Gawat Darurat dan Intensive Care Unit. *Acta Psychologia*, 4(22), 96-106.
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 499-512.
- Dierendonck, S. &. (1993). The Construct Validity of Two Burnout Measure. *JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR*.
- Febiola, K., & Afiati, N. S. (2024). Kelelahan Emosional Dan Subjective Well Being: Studi Korelasi Pada Karyawan Perusahaan Finance. *JURNAL PSIKOLOGI JAMBI*, 9(01), 15-20.
- Fitri, A., Rahim, R., Nurhayati, Pagiling, A. S., Natsir, I., Munfarikhatin, A., . . . Anugrah, N. E. (2023). *Dasar-Dasar Statistika Untuk Penelitian*. Yayasan Kita Menulis.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Houkes, I., Janssen, P. P., Jonge, J. D., & Bakker, A. B. (2003). Spesific

- Determinants Of Intrinsic Work Motivation, Emotional Exhaustion and Turnover Intention: A Multisample Longitudinal Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Hung, N., & Kembaren, E. M. (2024). Kontribusi Job Demands Dan Job Resources Terhadap Psychological Well-Being Pekerja Creative Agency Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 13(1), 143-159.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implication for Job Redesign. *SAGE*, 24(2), 285-308.
- Konze, A. K., Rivkin, W., & Schmidt, K. H. (2017). Is Job Control a Double-Edged Sword? A Cross-Lagged Panel Study on the Interplay of Quantitative Workload, Emotional Dissonance, and Job Control on Emotional Exhaustion. *International Journal of Environmental Research and Mental Health*.
- Kurniawan, I. S., Yulianto, E., Hamid, H., Ardiyanto, F. D., Pamungkas, E. K., Alfikri, H. N., & Prasetyo, A. B. (2024). Mediating Emotional Exhaustion on the Effect of Workload on Quiet Quitting. *Grenze International Journal of Engineering and Technology*, 2732-2739.
- Lee, V., Zamralita, & Sari, M. P. (2024). Peranan Job Demands Terhadap Burnout Pada Karyawan Sales. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni*.
- Li, Y. T., Chen, S. J., Lin, K. J., Ku, G. C.-M., Kao, W. Y., & Chen, I. S. (2023). Relationships among Healthcare Providers' Job Demands, Leisure Involvement, Emotional Exhaustion, and Leave Intention under the COVID-19 Pandemic. *Healthcare*, 11(56), 1-15.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *JOURNAL OF OCCUPATIONAL BEHAVIOUR*, 2, 1-113.
- Meyer, S. C., & Hünefeld, L. (2018). Challenging Cognitive Demands at Work, Related Working Conditions, and Employee Well-Being. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*.
- Moreno-Jiménez, J. E., Blanco-Donoso, L. M., Chico-Fernández, M., Hofheinz, S. B., Moreno-Jiménez, B., & Garrosa, E. (2021). The Job Demands and Resources Related to COVID-19 in Predicting Emotional Exhaustion and Secondary Traumatic Stress Among Health Professionals in Spain. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-12.
- Natalia, D., & Wijono, S. (2023). Job Demands Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Di PT X. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 3(4), 969-977.
- Negari, D. A., & Rohmatun. (2020). Perbedaan Kelelahan pada Ibu Rumah Tangga dan Ibu Peran Ganda di Desa M Kecamatan K Kabupaten Tegal. *PSISULA: Prosiding Berkala Psikologi*, 2, 261-271.
- Nilawati, & Fati, N. (2023). *Metodologi Penelitian*. Sumatera Barat: POLITEKNIK PERTANIAN NEGERI PAYAKUMBUH.
- Ningrat, Q. Q., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Stress Kerja. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 99-108.
- Okfrima, R., & Putri, Y. (2022). Konflik Peran Ganda dan Kelelahan Emosional Pada Guru Pasca Pembelajaran Daring di SMPN 30 Padang. *Psyche 165 Journal*, 13(3), 113-118.
- Pramono, G. P. (2025). *Manajemen Karyawan: Kelelahan Fisik, Mental dan*

Emosional. Semarang: WeHa Press.

- Pristiwanti, D., Badariah, B., Hidayat, S., & Dewi, R. S. (2022). Pengertian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(6), 7911-7915.
- Pusparini, R., Herachwati, N., & Mudzakkir, M. F. (2024). Pengaruh Job Demand Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Emotional Exhaustion. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), 2800-2812.
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Tita, H. D. (2021). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah. *JURNAL SIMETRIK*, 11(1), 432-439.
- Sholikhah. (2009). Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Modernisasi*.
- Skaalvik. (2023). Emotional Exhaustion and Job Satisfaction Among Norwegian School Principals: Relations With Perceived Job Demands and Job Resources. *International Journal of Leadership in Education*.
- Skaalvik, C. (2020). Self-efficacy for instructional leadership: relations with perceived job demands and job resources, emotional exhaustion, job satisfaction, and motivation to quit. *Social Psychology of Education*, 23, 1343–1366.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: PENERBIT ALFABETA BANDUNG.
- Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2016). *The Job Demands-Resources Model*. John Willey & Sonds, Ltd.
- Wardana, D. A., & Waskito, J. (2024). Peran Kelelahan Emosional Sebagai Pemediasi Pada Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Dukungan Supervisor, dan Rekan Kerja Terhadap Work-Family Conflict. *Jurnal STTKD*, 17(1), 250-269.
- Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917-932.
- Weber, C., & Gerich, J. (2020). The Ambivalent Appraisal of Job Demands and the Moderating Role of Job Control and Social Support for Burnout and Job Satisfaction. *Social Indicators Research*.
- Zhang, X., Huang, H., Zhao, S., & Du, H. (2025). Emotional Exhaustion and Turnover Intentions Among Young ICU Nurses: A Model Based On The Job Demands-Resources Theory. *BMC Nursing*.



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY TENTANG PEMBIMBING SKRIPSI

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY
Nomor : B-1784/Un.08/F.Psi/Kp.00.4/10/2025
TENTANG
PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2025/2026
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Ganjil Tahun Akademik 2025/2026 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 08 Oktober 2025.

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
Pertama : Menunjuk Saudara 1. Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog Sebagai Pembimbing Pertama
2. Marina Ulfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Siti Raeza Eka Sucatya
NIM/Prodi : 210901063/Psikologi
Judul : Hubungan Job Demands dengan Kelelahan Emosional pada Guru di Yayasan Al Maghribi Aceh Barat

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 2025.

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.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 21 Oktober 2025
Dekan Fakultas Psikologi,

H. Muslim

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

Energi Kebangsaan Sinergi Membangun Negeri





SURAT IZIN PENELITIAN DARI FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax. : 0651-752921

Nomor : B-884/Un.08/F.Psi.I/PP.00.9/5/2026

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

Pimpinan Yayasan Al Maghribi Aceh Barat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 210901063

Nama : SITI RAEZA EKA SUCAHYA

Program Studi/Jurusan : Psikologi

Alamat : T. LAMGUGOB KAYEE ADANG LAMGUGOB

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 JOB DEMANDS DENGAN KELELAHAN EMOSIONAL PADA GURU DI YAYASAN AL MAGHRIBI ACEH BARAT**

Banda Aceh, 07 Mei 2026

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



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

NIP. 197004201997031001

Berlaku sampai : 07 Juni 2026

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN DARI YAYASAN AL MAGHRIBI ACEH BARAT



**YAYASAN
AL-MAGHRIBI
ACEH BARAT**

Web : almaghribi.id
Jl. Tgk. Dirubek. Kel. Gampa, Aceh Barat
+62 851-4847-7372

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN Nomor : 001/02/06/26

Assalamualaikum warahmatullahi.wabarakatuh.

Segala Puji bagi Allah Swt, dan Sholawat kepada Rasulullah SAW. Semoga kita semua senantiasa dalam keadaan sehat serta mendapat taufiq dari Allah SWT.

Sehubungan dengan surat Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Nomor B-884/Un.08/F.Psi.I/PP.00.9/5/2026 tanggal 2 Juni 2026 tentang izin penelitian dan mengumpulkan data maka dengan ini kami menerangkan bahwa :

Nama : Siti Raeza Eka Suahya
NPM : 210901063
Prodi : Psikologi

Nama tersebut diatas benar telah melaksanakan penelitian pada Yayasan Al-Maghribi Aceh Barat pada tanggal 10 May s/d 1 Juni 2026. untuk kepentingan menyelesaikan skripsi yang berjudul **Hubungan Job Demands Dengan Kelelahan Emosional Pada Guru Di Yayasan Al Maghribi Aceh Barat**

Surat keterangan selesai penelitian ini kami keluarkan untuk dipergunakan seperlunya.


**PENGURUS
YAYASAN AL-MAGHRIBI ACEH BARAT**
Andre Kurniawan, S.Farm
Sekretaris Yayasan

KUESIONER PENELITIAN (*Try Out*)

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Guru Yayasan Al Maghribi

Aceh Barat

Perkenalkan saya Siti Raeza Eka Suahya, Mahasiswi Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir pendidikan sarjana (S1). Untuk itu mohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuisisioner berikut.

Setiap jawaban yang Bapak/Ibu berikan benar, tidak ada jawaban yang salah dalam pengisian kuisisioner ini, selama Bapak/Ibu menjawab dengan jujur, sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu rasakan/alami saat ini. Seluruh informasi dan data yang diperoleh akan dijaga kerahasiannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian saja.

Bantuan Bapak/Ibu dalam menjawab kuisisioner ini sangat berarti bagi saya. Atas kesediaan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Partisipasi saya dalam penelitian ini dilakukan secara sadar tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

- Ya, saya bersedia

IDENTITAS DIRI

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Unit Tempat Kerja :

Masa Kerja :

Jumlah Jam Mengajar Dalam Seminggu :

KETERANGAN

Sangat Sesuai = Jika Bapak/Ibu merasa sangat cocok atau setuju sepenuhnya dengan pernyataan tersebut.

Sesuai = Jika Bapak/Ibu merasa cocok atau setuju, tetapi tidak sepenuhnya.

Netral = Jika Bapak/Ibu merasa netral atau tidak memiliki pendapat yang kuat ke arah setuju atau tidak setuju.

Tidak Sesuai = Jika Bapak/Ibu merasa tidak cocok atau kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

Sangat Tidak Sesuai = Jika Bapak/Ibu merasa sama sekali tidak cocok atau sangat

tidak setuju.

SKALA KELELAHAN EMOSIONAL

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa waktu istirahat yang saya miliki sangat tidak mencukupi					
2.	Saya merasa kaki saya sangat pegal karena harus berdiri dalam waktu yang lama saat bekerja					
3.	Tubuh saya terasa kaku karena melakukan gerakan yang itu-itu saja sepanjang hari					
4.	Saya kesulitan bekerja dengan optimal karena pencahayaan di ruangan ini sangat kurang					
5.	Saya merasa cepat gerah/kedinginan sehingga sulit fokus bekerja di ruangan ini					
6.	Saya sering merasa nyeri di bagian tubuh tertentu karena posisi kerja yang tidak nyaman					
7.	Karena sibuk bekerja, saya sering mengabaikan nutrisi untuk tubuh saya					
8.	Saya merasa lelah setelah terus-menerus berinteraksi dengan orang lain					
9.	Saya merasa terbebani dengan tuntutan atasan yang terlalu tinggi terhadap hasil kerja saya					
10.	Saya merasa bekerja sendirian tanpa adanya dukungan dari rekan atau lingkungan sekitar					
11.	Saya merasa hasil kerja saya tidak semaksimal biasanya					
12.	Saya merasa ingin menyerah ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan					
13.	Pikiran saya sering tidak fokus sehingga tugas saya tidak kunjung selesai					
14.	Saya sering lupa pada detail pekerjaan yang seharusnya sudah saya kuasai					
15.	Saya merasa kehilangan gairah untuk berangkat kerja di pagi hari					
16.	Saya merasa ragu saat harus memilih tindakan dalam situasi tertentu					
17.	Saya merasa waktu istirahat saya sudah cukup untuk memulihkan tenaga					
18.	Saya merasa durasi saya berdiri saat bekerja masih dalam batas yang wajar					
19.	Saya tidak merasa terbebani dengan gerakan fisik yang saya lakukan saat bekerja					
20.	Saya merasa pencahayaan di tempat kerja saya sudah cukup baik					
21.	Suhu di ruangan tempat saya bekerja membuat saya merasa nyaman					
22.	Posisi duduk/berdiri saya saat bekerja sudah cukup nyaman					

23.	Saya tetap mampu menjaga pola makan sehat di sela kesibukan bekerja					
24.	Berinteraksi dengan banyak orang sepanjang hari justru menambah semangat saya					
25.	Saya merasa ekspektasi atasan terhadap saya masih dalam tahap yang wajar					
26.	Saya merasa rekan kerja dan lingkungan saya sangat mendukung apa yang saya kerjakan					
27.	Saya tetap mampu mempertahankan kualitas hasil kerja saya meskipun sedang sibuk					
28.	Saya tetap tenang dan optimis meskipun menghadapi kesulitan di tempat kerja					
29.	Saya dapat memusatkan perhatian sepenuhnya pada tugas yang sedang saya kerjakan					
30.	Saya mampu mengingat dengan baik setiap instruksi atau detail pekerjaan saya					
31.	Saya selalu bersemangat untuk memulai rutinitas pekerjaan setiap harinya					
32.	Saya mampu mengambil keputusan dengan tegas dan cepat saat dibutuhkan					

Skala Job Demands

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pekerjaan saya menuntut saya untuk terus berdiri hampir sepanjang waktu					
2.	Saya harus mengulang gerakan tubuh yang sama berkali-kali ketika mengajar					
3.	Seringkali saya harus bekerja dengan posisi tubuh yang kurang nyaman					
4.	Tugas saya menuntut untuk berkonsentrasi penuh					
5.	Pekerjaan saya mengharuskan saya mengambil keputusan penting di saat-saat kritis					
6.	Saya harus selalu menjaga kontrol emosi meskipun rekan kerja bersikap tidak menyenangkan					
7.	Saya dituntut untuk selalu patuh pada prosedur kerja yang sangat kaku dan mendetail					
8.	Pelanggaran sedikit saja terhadap sistem kerja akan berakibat serius bagi saya					
9.	Saya harus bekerja keras untuk mencapai standar kualitas yang ditetapkan oleh sekolah					
10.	Saya wajib menunjukkan wajah ramah kepada setiap orang, terlepas dari bagaimanapun suasana hati saya					
11.	Saya harus tetap tersenyum meskipun menghadapi situasi yang sangat memancing emosi					
12.	Saya dituntut untuk tidak panik meskipun					

	kondisi kerja sedang kacau atau tidak kondusif					
13.	Saya harus tetap bekerja profesional meski sedang memiliki konflik pribadi dengan rekan					
14.	Pekerjaan saya mewajibkan saya untuk menganalisis data/informasi secara mendalam					
15.	Saya sering kali harus mencari solusi sendiri atas masalah kompleks yang muncul tiba-tiba					
16.	Pekerjaan saya menuntut kecepatan berpikir untuk memilih tindakan yang benar					
17.	Saya harus memikirkan strategi yang matang agar target pekerjaan tercapai tepat waktu					
18.	Saya dituntut memiliki kemampuan komunikasi yang luwes agar kerja sama tim berjalan baik					
19.	Saya harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dinamika di tim kerja					
20.	Saya tidak diwajibkan untuk berdiri dalam waktu lama untuk menyelesaikan tugas saya					
21.	Aktivitas fisik yang bervariasi membuat saya tidak perlu melakukan gerakan berulang					
22.	Lingkungan kerja saya memungkinkan saya bekerja dengan posisi tubuh yang bebas					
23.	Saya merasa tugas-tugas saya bisa dikerjakan dengan santai tanpa harus berpikir keras					
24.	Saya jarang dihadapkan pada situasi yang menuntut untuk mengambil keputusan mendesak					
25.	Saya merasa bebas mengekspresikan apa yang saya rasakan kepada rekan kerja saya					
26.	Saya memiliki keleluasaan untuk menyesuaikan cara kerja saya sendiri					
27.	Aturan di sekolah cukup fleksibel dan tidak terlalu mengekang					
28.	Standar kerja yang ditetapkan instansi saya sangat mudah untuk dicapai					
29.	Saya tidak dituntut untuk selalu berpura-ramah jika memang sedang tidak ingin					
30.	Saya diperbolehkan menunjukkan ketegasan jika ada hal yang membuat saya kesal					
31.	Dalam situasi darurat, wajar jika saya merasa tegang dan menunjukkannya					
32.	Saya sulit memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan saat berada di sekolah					
33.	Saya cukup mengikuti arahan yang ada tanpa perlu menganalisis informasi lebih lanjut					
34.	Sebagian besar masalah di pekerjaan saya sudah ada solusi standarnya dari atasan					
35.	Saya memiliki banyak waktu untuk mempertimbangkan suatu pilihan sebelum bertindak					
36.	Saya bekerja mengalir saja tanpa perlu menyusun					

	strategi khusus yang rumit					
37.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya sendiri tanpa harus banyak berkomunikasi					
38.	Lingkungan kerja saya cenderung stabil sehingga tidak menuntut adaptasi yang cepat					



**TABULASI TRY OUT VARIABEL
KELELAHAN EMOSIONAL SETELAH GUGUR**

No	Y1	Y2	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	Tot al
1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	37
2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	1	67
3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	68
4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	62
5	4	4	2	3	3	2	2	3	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	62
6	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	50
7	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	4	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	66
8	2	1	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	3	53
9	3	3	3	5	3	2	4	3	3	1	2	2	1	2	3	3	3	4	3	5	3	2	4	2	3	1	2	2	2	2	2	83
10	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	4	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65
11	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	72
12	4	2	2	2	3	2	3	1	3	3	2	3	4	2	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	2	2	3	1	3	67
13	4	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	59
14	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	89
15	4	4	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	60
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
17	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	69
18	3	2	4	4	4	2	4	2	1	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	78
19	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	3	2	1	2	1	1	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	51
20	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	2	2	1	3	3	2	2	1	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	67
21	2	4	1	2	4	5	5	4	2	4	4	3	2	2	3	4	3	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	85

22	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	79
23	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	76
24	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	86
25	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	89
26	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65
27	3	4	2	3	2	1	3	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	2	2	3	2	55
28	2	3	1	2	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	4	4	2	5	2	2	2	2	2	2	64
29	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	76
30	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	53
31	3	4	4	3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	100
32	2	2	1	2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68
33	3	3	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	77
34	3	2	3	2	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	88
35	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	1	63
36	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	3	1	4	2	4	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	87
37	3	3	1	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	67
38	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	57
39	2	2	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	2	2	2	61
40	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	62
41	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	79
42	4	4	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	53
43	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	62
44	3	3	5	2	3	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	1	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	87
45	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	54
46	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	74

47	3	4	2	2	2	4	4	3	1	2	3	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	81	
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	63	
49	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	
50	3	2	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	63
51	3	1	1	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	74
52	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	62
53	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	73
54	2	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	37
55	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	43
56	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	47
57	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	75
58	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	71
59	2	3	1	1	3	2	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	70
60	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72



TABULASI TRY OUT VARIABEL JOB DEMANDS SETELAH GUGUR

No	X1	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X16	X17	X18	X22	X23	X24	X25	X27	X28	X29	X30	X33	X35	X36	X37	X38	Total
1	2	4	3	4	2	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	1	1	1	2	1	1	3	2	2	1	2	3	2	79
2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	4	4	4	2	4	2	3	4	4	100
3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	4	4	4	2	4	2	3	4	4	100
4	2	3	3	4	2	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	87
5	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3	2	97
6	2	2	2	2	2	4	4	5	2	5	5	4	3	4	5	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	5	3	3	90
7	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	2	2	2	2	4	2	4	4	2	91
8	1	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	2	4	3	4	4	2	3	3	4	3	5	4	2	107
9	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	116
10	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	83
11	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	69
12	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	1	2	5	1	1	2	1	99
13	2	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	4	2	2	80
14	3	4	4	3	3	2	4	5	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	84
15	2	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	89
16	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	84
17	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	5	5	2	102
18	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	87
19	2	3	3	4	3	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	3	2	3	2	2	2	5	3	3	2	3	3	3	90
20	3	3	3	4	2	2	3	5	5	4	5	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	89
21	2	4	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115
22	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	2	2	3	2	3	2	4	4	2	91
23	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	106
24	2	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	96
25	3	5	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	1	3	3	3	2	3	3	1	3	2	4	4	2	96
26	4	4	2	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	4	1	1	4	4	4	2	4	4	4	101
27	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	1	1	4	4	4	4	4	2	4	4	2	109
28	2	5	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	107
29	2	4	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	2	3	2	88
30	1	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	80
31	2	3	4	4	2	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	92
32	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	3	4	2	3	4	2	2	85
33	1	3	2	5	3	4	4	5	5	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	90
34	2	2	2	3	2	2	3	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	77
35	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	76
36	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	85
37	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	100
38	1	4	3	5	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	94
39	1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	3	2	84

40	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	83
41	2	3	3	3	2	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	89
42	4	5	5	5	3	2	4	2	2	2	5	4	4	5	4	3	5	3	3	1	3	3	3	5	3	4	3	3	98
43	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	87
44	1	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	1	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	74
45	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	1	1	1	1	1	5	1	5	5	5	107
46	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	96
47	4	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	3	4	3	4	4	2	92
48	2	2	2	2	2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	75
49	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	3	3	3	84
50	3	5	3	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	5	4	1	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	2	85
51	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	4	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	60
52	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	89
53	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	89
54	1	1	2	4	2	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	93
55	1	4	3	5	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	1	3	3	4	2	3	5	4	5	2	3	4	3	95
56	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	84
57	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	84
58	2	5	3	3	2	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	87
59	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	94
60	3	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	2	94



ANALISIS UJI DAYA BEDA AITEM VARIABEL KELELAHAN EMOSIONAL

	VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0010	VAR0011	VAR0012	VAR0013	VAR0014	VAR0015	VAR0016	VAR0017	VAR0018	VAR0019	VAR0020	VAR0021	VAR0022	VAR0023	VAR0024	VAR0025	VAR0026	VAR0027	VAR0028	VAR0029	VAR0030	VAR0031	VAR0032	VAR0033				
VAR0001	Pearson Correl	1	.439"	0.038	.304"	0.166	.287"	0.120	-0.050	0.099	0.159	0.024	0.059	0.137	0.122	0.120	0.126	.275"	0.209	0.071	0.191	0.114	.266"	0.168	0.028	0.004	0.216	.285"	0.197	.300"	.453"	0.216	.292"	.358"			
	Sig. (2tailed)		0.000	0.772	0.017	0.202	0.025	0.359	0.701	0.447	0.222	0.854	0.653	0.293	0.351	0.357	0.334	0.032	0.106	0.587	0.140	0.383	0.039	0.196	0.833	0.974	0.095	0.026	0.128	0.019	0.000	0.095	0.022	0.005			
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61		
VAR0002	Pearson Correl	.439"	1	-0.061	0.233	.401"	.463"	.282"	.282"	.284"	0.151	0.223	.318"	0.182	0.128	0.204	0.165	0.213	0.124	0.147	0.200	0.176	.264"	0.170	0.144	-0.052	0.250	0.041	0.099	0.109	0.140	.258"	-0.050	.422"			
	Sig. (2tailed)	0.000		0.638	0.070	0.001	0.000	0.027	0.027	0.027	0.247	0.085	0.012	0.161	0.326	0.115	0.204	0.100	0.341	0.260	0.122	0.176	0.040	0.191	0.267	0.693	0.052	0.752	0.447	0.401	0.283	0.045	0.700	0.001			
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	
VAR0003	Pearson Correl	0.038	-0.061	1	0.021	-0.102	0.034	0.117	0.177	-0.066	-0.178	0.123	0.099	0.113	0.004	-0.067	0.158	0.203	0.021	0.028	-0.039	0.006	-0.024	0.184	0.245	0.026	.259"	.315"	0.193	0.072	.339"	0.157	0.225	0.225			
	Sig. (2tailed)	0.772	0.638		0.875	0.434	0.795	0.370	0.173	0.611	0.171	0.345	0.448	0.387	0.977	0.606	0.225	0.117	0.875	0.831	0.768	0.963	0.857	0.156	0.057	0.844	0.044	0.014	0.137	0.580	0.007	0.226	0.082	0.081			
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	
VAR0004	Pearson Correl	.304"	0.233	0.021	1	.597"	.609"	0.189	0.199	0.236	.429"	0.243	.371"	.560"	.396"	.456"	.399"	.254"	0.198	0.169	0.216	.318"	.274"	0.175	0.035	-0.086	0.204	0.155	.271"	.314"	.408"	0.177	0.161	.561"			
	Sig. (2tailed)	0.017	0.070	0.875		0.000	0.000	0.144	0.123	0.067	0.001	0.059	0.003	0.000	0.002	0.000	0.001	0.048	0.126	0.192	0.094	0.012	0.033	0.177	0.790	0.508	0.115	0.233	0.035	0.014	0.001	0.172	0.214	0.000			
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	
VAR0005	Pearson Correl	0.166	.401"	-0.102	.597"	1	.531"	0.229	.282"	.434"	.476"	0.228	.255"	.537"	.318"	.263"	0.252	0.131	0.121	.276"	.376"	.391"	.315"	0.218	-0.023	-0.034	0.125	-0.042	0.086	.257"	.268"	0.127	-0.134	.499"			
	Sig. (2tailed)	0.202	0.001	0.434	0.000		0.000	0.076	0.028	0.000	0.000	0.078	0.047	0.000	0.012	0.040	0.050	0.314	0.353	0.031	0.003	0.002	0.013	0.092	0.859	0.792	0.338	0.746	0.512	0.046	0.037	0.329	0.302	0.000			
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	
VAR0006	Pearson Correl	.287"	.463"	0.034	.609"	.531"	1	.297"	.320"	.427"	.458"	.419"	.489"	.604"	.486"	.314"	.429"	.255"	.317"	.271"	0.242	.285"	.381"	0.108	0.061	0.021	0.069	0.156	0.180	0.160	.377"	0.072	-0.008	.608"			
	Sig. (2tailed)	0.025	0.000	0.795	0.000	0.000		0.020	0.012	0.001	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.014	0.001	0.048	0.013	0.034	0.061	0.026	0.002	0.407	0.639	0.870	0.596	0.231	0.166	0.219	0.003	0.581	0.952	0.000			
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	
VAR0007	Pearson Correl	0.120	.282"	0.117	0.189	0.229	.297"	1	.522"	.404"	0.209	.346"	.457"	.440"	.269"	.257"	.404"	.366"	0.182	.434"	0.165	0.226	0.190	.561"	.311"	0.140	.307"	0.107	0.160	.321"	0.102	0.236	-0.011	.569"			
	Sig. (2tailed)	0.359	0.027	0.370	0.144	0.076	0.020		0.000	0.001	0.106	0.006	0.000	0.000	0.036	0.045	0.001	0.004	0.161	0.000	0.205	0.079	0.142	0.000	0.015	0.283	0.016	0.412	0.217	0.012	0.436	0.067	0.934	0.000			
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	
VAR0008	Pearson Correl	-0.050	.282"	0.177	0.199	.282"	.320"	.522"	1	.310"	0.192	.408"	.567"	.397"	.355"	.392"	.397"	.327"	.336"	.296"	.271"	0.250	0.221	.278"	.555"	0.089	.301"	0.185	.260"	.283"	0.185	.295"	0.127	.609"			
	Sig. (2tailed)	0.701	0.027	0.173	0.123	0.028	0.012	0.000		0.015	0.138	0.001	0.000	0.002	0.005	0.002	0.002	0.010	0.008	0.021	0.035	0.052	0.087	0.030	0.000	0.495	0.018	0.153	0.043	0.027	0.153	0.021	0.328	0.000			
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	
VAR0009	Pearson Correl	0.099	.284"	-0.066	0.236	.434"	.427"	.404"	.310"	1	.531"	.427"	.599"	.497"	.395"	.491"	.349"	.494"	0.231	.313"	.506"	.287"	0.231	.295"	.272"	0.250	0.207	0.118	.270"	.351"	0.210	.329"	-0.081	.619"			
	Sig. (2tailed)	0.447	0.027	0.611	0.067	0.000	0.001	0.001	0.015		0.000	0.001	0.000	0.000	0.002	0.000	0.006	0.000	0.073	0.014	0.000	0.025	0.073	0.021	0.034	0.052	0.110	0.364	0.036	0.006	0.105	0.010	0.535	0.000			
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	
VAR0010	Pearson Correl	0.159	0.151	-0.178	.429"	.476"	.458"	0.209	0.192	.531"	1	.541"	.438"	.606"	.530"	.473"	.323"	0.157	.289"	0.203	.392"	0.174	0.225	0.143	0.006	-0.072	0.155	0.143	.312"	.326"	0.173	0.159	0.071	.526"			
	Sig. (2tailed)	0.222	0.247	0.171	0.001	0.000	0.000	0.106	0.138	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.011	0.226	0.024	0.116	0.002	0.181	0.081	0.270	0.961	0.580	0.233	0.273	0.014	0.010	0.183	0.221	0.584	0.000			

	Sig. (2tailed) N	0.383	0.176	0.963	0.012	0.002	0.026	0.079	0.052	0.025	0.181	0.923	0.226	0.187	0.285	0.171	0.015	0.001	0.007	0.007	0.000		0.000	0.000	0.002	0.013	0.000	0.212	0.140	0.081	0.148	0.040	0.336	0.000		
VAR00022	Pearson Correlation	.266	.264	-.024	.274	.315	.381	.190	0.221	0.231	0.225	0.090	0.233	0.078	0.056	0.152	0.068	.375	.450	0.165	.566	.476	1	0.161	.297	.349	.324	0.093	0.089	0.227	.288	.369	0.025	.464		
	Sig. (2tailed) N	0.039	0.040	0.857	0.033	0.013	0.002	0.142	0.087	0.073	0.081	0.490	0.071	0.548	0.667	0.243	0.602	0.003	0.000	0.203	0.000	0.000		0.214	0.020	0.006	0.011	0.474	0.496	0.079	0.025	0.003	0.847	0.000		
VAR00023	Pearson Correlation	0.168	0.170	0.184	0.175	0.218	0.108	.561	.278	.295	0.143	0.187	0.248	.374	.359	.312	.429	.361	.262	0.100	.320	.433	0.161	1	.392	.427	.409	.419	.432	.428	.344	.376	.300	.595		
	Sig. (2tailed) N	0.196	0.191	0.156	0.177	0.092	0.407	0.000	0.030	0.021	0.270	0.150	0.054	0.003	0.004	0.014	0.001	0.004	0.041	0.442	0.012	0.000	0.214		0.002	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	0.007	0.003	0.019	0.000		
VAR00024	Pearson Correlation	0.028	0.144	0.245	0.035	-0.023	0.061	.311	.555	.272	0.006	0.184	.357	0.117	0.038	.379	0.243	.554	.307	0.118	.284	.387	.297	1	.294	.511	.338	.351	.436	.325	.558	.335	.543			
	Sig. (2tailed) N	0.833	0.267	0.057	0.790	0.859	0.639	0.015	0.000	0.034	0.961	0.157	0.005	0.369	0.771	0.003	0.059	0.000	0.016	0.367	0.027	0.002	0.020	0.002		0.021	0.000	0.008	0.005	0.000	0.011	0.000	0.008	0.000		
VAR00025	Pearson Correlation	0.004	-0.052	0.026	-0.086	-0.034	0.021	0.140	0.089	0.250	-0.072	0.070	0.165	-0.051	0.104	0.106	0.114	0.241	.397	0.120	.372	.316	.349	.427	1	.294	.391	.372	.361	.286	.334	0.223	.337			
	Sig. (2tailed) N	0.974	0.693	0.844	0.508	0.792	0.870	0.283	0.495	0.052	0.580	0.592	0.203	0.698	0.426	0.415	0.381	0.061	0.002	0.356	0.003	0.013	0.006	0.001	0.021		0.091	0.002	0.003	0.004	0.025	0.009	0.084	0.008		
VAR00026	Pearson Correlation	0.216	0.250	.259	0.204	0.125	0.069	.307	.301	0.207	0.155	0.086	0.137	0.073	0.086	0.228	0.224	.378	.420	0.155	.347	.442	.324	.409	1	.511	.218	.283	.462	.383	0.199	.353	.288	.518		
	Sig. (2tailed) N	0.095	0.052	0.044	0.115	0.338	0.596	0.016	0.018	0.110	0.233	0.512	0.293	0.576	0.510	0.077	0.082	0.003	0.001	0.234	0.006	0.000	0.011	0.001	0.000	0.091		0.027	0.000	0.002	0.124	0.005	0.024	0.000		
VAR00027	Pearson Correlation	.285	0.041	.315	0.155	-0.042	0.156	0.107	0.185	0.118	0.143	.351	.334	.293	.452	.364	.249	.334	.314	0.032	.263	0.162	0.093	.419	1	.338	.391	.283	1	.550	.544	.582	.495	.529	.535	
	Sig. (2tailed) N	0.026	0.752	0.014	0.233	0.746	0.231	0.412	0.153	0.364	0.273	0.006	0.009	0.022	0.000	0.004	0.053	0.008	0.014	0.806	0.040	0.212	0.474	0.001	0.008	0.002	0.027		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		
VAR00028	Pearson Correlation	0.197	0.099	0.193	.271	0.086	0.180	0.160	.260	.270	.312	.368	.282	.384	.362	.416	.524	.391	.373	0.132	.346	0.191	0.089	.432	1	.351	.372	.462	.550	1	.569	.460	.424	.418	.604	
	Sig. (2tailed) N	0.128	0.447	0.137	0.035	0.512	0.166	0.217	0.043	0.036	.014	0.004	0.028	0.002	0.004	0.001	0.000	0.002	0.003	0.309	0.006	0.140	0.496	0.001	0.005	0.003	0.000	0.000		0.000	0.000	0.001	0.001	0.000		
VAR00029	Pearson Correlation	.300	0.109	0.072	.314	.257	0.160	.321	.283	.351	.326	.498	.389	.467	.379	.446	.317	.462	.331	0.154	.339	0.225	0.227	.428	1	.436	.361	.383	.544	.569	1	.629	.550	.383	.663	
	Sig. (2tailed) N	0.019	0.401	0.580	0.014	0.046	0.219	0.012	0.027	0.006	0.010	0.000	0.002	0.000	0.003	0.000	0.013	0.000	0.009	0.236	0.008	0.081	0.079	0.001	0.000	0.004	0.002	0.000	0.000		0.000	0.000	0.002	0.000		
VAR00030	Pearson Correlation	.453	0.140	.339	.408	.268	.377	0.102	0.185	0.210	0.173	.379	.357	.543	.478	.320	.343	.255	0.230	-0.006	.318	0.188	.288	.344	1	.325	.286	0.199	.582	.460	.629	1	.497	.420	.618	
	Sig. (2tailed) N	0.000	0.283	0.007	0.001	0.037	0.003	0.436	0.153	0.105	0.183	0.003	0.005	0.000	0.000	0.012	0.007	0.047	0.075	0.963	0.012	0.148	0.025	0.007	0.011	0.025	0.124	0.000	0.000		0.000	0.001	0.000			
VAR00031	Pearson Correlation	0.216	.258	0.157	0.177	0.127	0.072	0.236	.295	.329	0.159	.333	.428	.259	0.226	.640	.262	.480	0.194	0.080	.427	.264	.369	.376	1	.558	.334	.353	.495	.424	.550	.497	1	.320	.604	
	Sig. (2tailed) N	0.095	0.045	0.226	0.172	0.329	0.581	0.067	0.021	0.010	0.221	0.009	0.001	0.044	0.080	0.000	0.041	0.000	0.133	0.541	0.001	0.040	0.003	0.003	0.000	0.009	0.005	0.000	0.001	0.000		0.000		0.012	0.000	

VAR00032	Pearson n Correl	.292*	-.050	0.225	0.161	-.134	-.0008	-.0011	0.127	-.0081	0.071	0.204	0.106	0.153	-.266*	0.133	-.288*	-.253*	0.146	-.0121	0.013	0.125	0.025	-.300*	-.335*	0.223	-.288*	-.529**	-.418**	-.383**	-.420**	-.320*	1	-.345**		
	Sig. (2tailed)	0.022	0.700	0.082	0.214	0.302	0.952	0.934	0.328	0.535	0.584	0.114	0.416	0.239	0.038	0.305	0.025	0.050	0.263	0.355	0.923	0.336	0.847	0.019	0.008	0.084	0.024	0.000	0.001	0.002	0.001	0.012		0.007		
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61		
VAR00033	Pearson n Correl	-.358**	-.422**	0.225	-.561**	-.499**	-.608**	-.569**	-.609**	-.619**	-.526**	-.578**	-.682**	-.702**	-.603**	-.644**	-.645**	-.633**	-.514**	-.375**	-.589**	-.519**	-.464**	-.595**	-.543**	-.337**	-.518**	-.535**	-.604**	-.663**	-.618**	-.604**	-.345**	1		
	Sig. (2tailed)	0.005	0.001	0.081	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.008	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.007			
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	

Correlations

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



ANALISIS UJI DAYA BEDA AITEM VARIABEL *JOB DEMANDS*

		Correlations																																							
		VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0010	VAR0011	VAR0012	VAR0013	VAR0014	VAR0015	VAR0016	VAR0017	VAR0018	VAR0019	VAR0020	VAR0021	VAR0022	VAR0023	VAR0024	VAR0025	VAR0026	VAR0027	VAR0028	VAR0029	VAR0030	VAR0031	VAR0032	VAR0033	VAR0034	VAR0035	VAR0036	VAR0037	VAR0038	VAR0039	
VAR0001	Pears on Correl		1	.398"	.411"	.326"	.321"	0.178	0.217	0.077	.326"	-0.058	0.153	0.216	.328"	0.224	0.185	.261"	.299"	0.223	0.037	0.179	0.057	0.066	0.051	-0.135	-0.131	-0.130	-0.155	0.022	-0.104	-0.031	0.081	-0.093	0.097	-0.195	0.018	-0.015	0.032	0.095	.320"
	Sig. (2tailed)			0.002	0.001	0.011	0.012	0.174	0.095	0.558	0.011	0.658	0.242	0.097	0.010	0.085	0.158	0.044	0.020	0.087	0.777	0.170	0.663	0.618	0.699	0.304	0.320	0.324	0.236	0.867	0.431	0.814	0.537	0.479	0.459	0.134	0.892	0.912	0.806	0.470	0.013
	N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0002	Pears on Correl	.398"		1	.612"	.312"	0.163	0.098	0.218	.267"	0.144	-0.089	0.076	0.063	0.088	0.065	0.195	0.062	0.138	0.171	-0.049	.256"	.276"	.259"	-0.128	-0.086	-0.042	-0.029	-0.182	-0.120	-0.090	-0.166	0.013	-0.243	0.023	-0.234	-0.005	-0.106	0.017	-0.060	0.219
	Sig. (2tailed)	0.002		0.000	0.015	0.212	0.458	0.094	0.039	0.271	0.497	0.566	0.631	0.504	0.624	0.136	0.636	0.295	0.190	0.711	0.048	0.033	0.046	0.331	0.514	0.752	0.825	0.164	0.361	0.496	0.204	0.921	0.061	0.860	0.072	0.967	0.422	0.900	0.651	0.093	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0003	Pears on Correl	.411"	.612"		1	0.192	0.160	0.041	0.078	0.145	0.008	-0.244	-0.095	-0.158	-0.163	-0.175	0.221	-0.087	-0.038	-0.177	.287"	.383"	0.236	.332"	0.017	0.146	0.045	-0.023	-0.111	0.059	-0.154	-0.074	0.113	-.302"	0.033	-0.102	0.206	-0.123	-0.065	0.167	0.138
	Sig. (2tailed)	0.001	0.000		0.142	0.222	0.758	0.554	0.268	0.949	0.060	0.472	0.229	0.213	0.181	0.090	0.510	0.770	0.175	0.026	0.003	0.069	0.010	0.895	0.266	0.735	0.860	0.398	0.652	0.240	0.572	0.391	0.019	0.801	0.438	0.114	0.348	0.620	0.202	0.292	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0004	Pears on Correl	.326"	.312"	0.192		1	.593"	.513"	.526"	.398"	.565"	0.035	.346"	.317"	.255"	.294"	0.192	.323"	.572"	.440"	0.225	0.049	-0.129	-0.123	0.191	0.088	0.141	-0.184	-0.180	-0.236	-0.154	-0.121	-0.110	0.161	.257"	-.301"	-0.042	0.030	0.169	0.123	.497"
	Sig. (2tailed)	0.011	0.015	0.142		0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.789	0.007	0.013	0.049	0.023	0.141	0.012	0.000	0.000	0.084	0.709	0.327	0.348	0.143	0.503	0.284	0.160	0.170	0.069	0.239	0.359	0.403	0.219	0.047	0.019	0.750	0.821	0.198	0.350	0.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0005	Pears on Correl	.321"	0.163	0.160	.593"		1	.532"	.494"	.460"	.431"	0.074	.257"	0.186	.326"	0.170	.258"	0.236	.297"	0.247	.269"	0.101	-0.138	0.020	.278"	0.049	-0.016	-.320"	0.089	-0.005	-0.099	-0.121	-0.130	0.169	.287"	0.108	0.084	0.254	.299"	0.195	.548"
	Sig. (2tailed)	0.012	0.212	0.222	0.000		0.000	0.000	0.000	0.001	0.576	0.047	0.154	0.011	0.193	0.047	0.069	0.021	0.057	0.037	0.444	0.294	0.882	0.032	0.712	0.905	0.013	0.500	0.972	0.450	0.359	0.321	0.197	0.026	0.412	0.526	0.050	0.020	0.136	0.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0006	Pears on Correl	0.178	0.098	0.041	.513"	.532"		1	.580"	.395"	.451"	.326"	.469"	.280"	.483"	.345"	0.012	.275"	.358"	.495"	0.234	-0.071	-0.168	-0.007	.277"	0.073	0.096	0.003	0.113	0.040	-0.060	0.076	0.066	0.007	.276"	0.030	-0.012	0.225	.388"	0.153	.616"
	Sig. (2tailed)	0.174	0.458	0.758	0.000	0.000		0.000	0.002	0.000	0.011	0.000	0.030	0.000	0.007	0.929	0.034	0.005	0.000	0.071	0.588	0.199	0.958	0.032	0.581	0.467	0.982	0.390	0.760	0.647	0.566	0.618	0.956	0.033	0.818	0.928	0.084	0.002	0.244	0.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0007	Pears on Correl	0.217	0.218	0.078	.526"	.494"	.580"		1	.552"	.425"	.343"	.484"	.370"	.407"	.352"	.325"	.350"	.478"	.499"	0.180	-0.041	0.066	0.118	0.210	-0.024	-0.018	-0.091	0.135	-0.123	-0.081	-0.111	-0.214	-0.057	0.174	-0.077	-0.072	0.154	.295"	0.167	.597"
	Sig. (2tailed)	0.095	0.094	0.554	0.000	0.000	0.000		0.000	0.001	0.007	0.000	0.004	0.001	0.006	0.011	0.006	0.000	0.000	0.169	0.755	0.618	0.369	0.107	0.857	0.889	0.488	0.305	0.349	0.540	0.399	0.101	0.666	0.183	0.559	0.582	0.239	0.022	0.202	0.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0008	Pears on Correl	0.077	.267"	0.145	.398"	.460"	.395"	.552"		1	.567"	.316"	.282"	.367"	.315"	0.209	.451"	.284"	.288"	.413"	0.211	.264"	-0.034	0.099	-0.051	-0.071	-0.143	-0.227	0.078	-0.127	-0.246	-.282"	-0.210	0.023	-0.057	-0.040	-0.182	0.067	0.112	-0.042	.427"
	Sig. (2tailed)	0.558	0.039	0.268	0.002	0.000	0.002	0.000		0.000	0.014	0.029	0.004	0.014	0.109	0.000	0.028	0.025	0.001	0.106	0.041	0.797	0.450	0.700	0.588	0.275	0.082	0.552	0.333	0.058	0.029	0.107	0.860	0.667	0.761	0.164	0.613	0.392	0.750	0.001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0009	Pears on Correl	.326"	0.144	0.008	.565"	.431"	.451"	.425"	.567"		1	.260"	.326"	.405"	.326"	.447"	.285"	.368"	.577"	.499"	.305"	0.043	-0.211	-.264"	0.053	-0.060	0.006	-0.215	-0.074	-0.165	-0.207	-0.250	-0.057	-0.009	0.142	-0.119	-0.253	0.063	0.197	-0.069	.441"
	Sig. (2tailed)	0.011	0.271	0.949	0.000	0.001	0.000	0.001	0.000		0.045	0.011	0.001	0.011	0.000	0.027	0.004	0.000	0.000	0.018	0.743	0.105	0.041	0.685	0.651	0.961	0.099	0.576	0.208	0.113	0.054	0.667	0.944	0.280	0.366	0.051	0.634	0.131	0.600	0.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

[illegible]

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Guru Yayasan Al Maghribi

Aceh Barat

Perkenalkan saya Siti Raeza Eka Suahya, Mahasiswi Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir pendidikan sarjana (S1). Untuk itu mohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuisisioner berikut.

Setiap jawaban yang Bapak/Ibu berikan benar, tidak ada jawaban yang salah dalam pengisian kuisisioner ini, selama Bapak/Ibu menjawab dengan jujur, sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu rasakan/alami saat ini. Seluruh informasi dan data yang diperoleh akan dijaga kerahasiannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian saja.

Bantuan Bapak/Ibu dalam menjawab kuisisioner ini sangat berarti bagi saya. Atas kesediaan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Partisipasi saya dalam penelitian ini dilakukan secara sadar tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

- Ya, saya bersedia

IDENTITAS DIRI

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Unit Tempat Kerja :

Masa Kerja :

Jumlah Jam Mengajar Dalam Seminggu :

KETERANGAN

Sangat Sesuai = Jika Bapak/Ibu merasa sangat cocok atau setuju sepenuhnya dengan pernyataan tersebut.

Sesuai = Jika Bapak/Ibu merasa cocok atau setuju, tetapi tidak sepenuhnya.

Netral = Jika Bapak/Ibu merasa netral atau tidak memiliki pendapat yang kuat ke arah setuju atau tidak setuju.

Tidak Sesuai = Jika Bapak/Ibu merasa tidak cocok atau kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

Sangat Tidak Sesuai = Jika Bapak/Ibu merasa sama sekali tidak cocok atau sangat

tidak setuju.

SKALA KELELAHAN EMOSIONAL

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa waktu istirahat yang saya miliki sangat tidak mencukupi					
2.	Saya merasa kaki saya sangat pegal karena harus berdiri dalam waktu yang lama saat bekerja					
3.	Saya kesulitan bekerja dengan optimal karena pencahayaan di ruangan ini sangat kurang					
4.	Saya merasa cepat gerah/kedinginan sehingga sulit fokus bekerja di ruangan ini					
5.	Saya sering merasa nyeri di bagian tubuh tertentu karena posisi kerja yang tidak nyaman					
6.	Karena sibuk bekerja, saya sering mengabaikan nutrisi untuk tubuh saya					
7.	Saya merasa lelah setelah terus-menerus berinteraksi dengan orang lain					
8.	Saya merasa terbebani dengan tuntutan atasan yang terlalu tinggi terhadap hasil kerja saya					
9.	Saya merasa bekerja sendirian tanpa adanya dukungan dari rekan atau lingkungan sekitar					
10.	Saya merasa hasil kerja saya tidak semaksimal biasanya					
11.	Saya merasa ingin menyerah ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan					
12.	Pikiran saya sering tidak fokus sehingga tugas saya tidak kunjung selesai					
13.	Saya sering lupa pada detail pekerjaan yang seharusnya sudah saya kuasai					
14.	Saya merasa kehilangan gairah untuk berangkat kerja di pagi hari					
15.	Saya merasa ragu saat harus memilih tindakan dalam situasi tertentu					
16.	Saya merasa waktu istirahat saya sudah cukup untuk memulihkan tenaga					
17.	Saya merasa durasi saya berdiri saat bekerja masih dalam batas yang wajar					
18.	Saya tidak merasa terbebani dengan gerakan fisik yang saya lakukan saat bekerja					
19.	Saya merasa pencahayaan di tempat kerja saya sudah cukup baik					
20.	Suhu di ruangan tempat saya bekerja membuat saya merasa nyaman					
21.	Posisi duduk/berdiri saya saat bekerja sudah cukup nyaman					
22.	Saya tetap mampu menjaga pola makan sehat di sela kesibukan bekerja					

23.	Berinteraksi dengan banyak orang sepanjang hari justru menambah semangat saya					
24.	Saya merasa ekspektasi atasan terhadap saya masih dalam tahap yang wajar					
25.	Saya merasa rekan kerja dan lingkungan saya sangat mendukung apa yang saya kerjakan					
26.	Saya tetap mampu mempertahankan kualitas hasil kerja saya meskipun sedang sibuk					
27.	Saya tetap tenang dan optimis meskipun menghadapi kesulitan di tempat kerja					
28.	Saya dapat memusatkan perhatian sepenuhnya pada tugas yang sedang saya kerjakan					
29.	Saya mampu mengingat dengan baik setiap instruksi atau detail pekerjaan saya					
30.	Saya selalu bersemangat untuk memulai rutinitas pekerjaan setiap harinya					
31.	Saya mampu mengambil keputusan dengan tegas dan cepat saat dibutuhkan					

Skala Job Demands

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pekerjaan saya menuntut saya untuk terus berdiri hampir sepanjang waktu					
2.	Tugas saya menuntut untuk berkonsentrasi penuh					
3.	Pekerjaan saya mengharuskan saya mengambil keputusan penting di saat-saat kritis					
4.	Saya harus selalu menjaga kontrol emosi meskipun rekan kerja bersikap tidak menyenangkan					
5.	Saya dituntut untuk selalu patuh pada prosedur kerja yang sangat kaku dan mendetail					
6.	Pelanggaran sedikit saja terhadap sistem kerja akan berakibat serius bagi saya					
7.	Saya harus bekerja keras untuk mencapai standar kualitas yang ditetapkan oleh sekolah					
8.	Saya wajib menunjukkan wajah ramah kepada setiap orang, terlepas dari bagaimanapun suasana hati saya					
9.	Saya harus tetap tersenyum meskipun menghadapi situasi yang sangat memancing emosi					
10.	Saya dituntut untuk tidak panik meskipun kondisi kerja sedang kacau atau tidak kondusif					
11.	Saya harus tetap bekerja profesional meski sedang memiliki konflik pribadi dengan rekan					
12.	Pekerjaan saya mewajibkan saya untuk menganalisis data/informasi secara mendalam					
13.	Pekerjaan saya menuntut kecepatan berpikir					

	untuk memilih tindakan yang benar					
14.	Saya harus memikirkan strategi yang matang agar target pekerjaan tercapai tepat waktu					
15.	Saya dituntut memiliki kemampuan komunikasi yang luwes agar kerja sama tim berjalan baik					
16.	Lingkungan kerja saya memungkinkan saya bekerja dengan posisi tubuh yang bebas					
17.	Saya merasa tugas-tugas saya bisa dikerjakan dengan santai tanpa harus berpikir keras					
18.	Saya jarang dihadapkan pada situasi yang menuntut untuk mengambil keputusan mendesak					
19.	Saya merasa bebas mengekspresikan apa yang saya rasakan kepada rekan kerja saya					
20.	Aturan di sekolah cukup fleksibel dan tidak terlalu mengekang					
21.	Standar kerja yang ditetapkan instansi saya sangat mudah untuk dicapai					
22.	Saya tidak dituntut untuk selalu berpura-ramah jika memang sedang tidak ingin					
23.	Saya diperbolehkan menunjukkan ketegasan jika ada hal yang membuat saya kesal					
24.	Saya cukup mengikuti arahan yang ada tanpa perlu menganalisis informasi lebih lanjut					
25.	Saya memiliki banyak waktu untuk mempertimbangkan suatu pilihan sebelum bertindak					
26.	Saya bekerja mengalir saja tanpa perlu menyusun strategi khusus yang rumit					
27.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya sendiri tanpa harus banyak berkomunikasi					
28.	Lingkungan kerja saya cenderung stabil sehingga tidak menuntut adaptasi yang cepat					

TABULASI DATA PENELITIAN VARIABEL KELELAHAN EMOSIONAL

No	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	Tot al
1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	39	
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	1	69
3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	70
4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	64
5	4	4	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	64
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	52
7	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	4	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	68
8	2	1	5	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	3	58
9	3	3	2	3	5	3	2	4	3	3	1	2	2	1	2	3	3	3	4	3	5	3	2	4	2	3	1	2	2	2	2	2	85
10	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	4	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	67
11	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	76
12	4	2	3	2	2	3	2	3	1	3	3	2	3	4	2	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	2	2	3	1	3	70
13	4	2	5	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64
14	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	91
15	4	4	3	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	63
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62
17	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	73
18	3	2	4	4	4	4	2	4	2	1	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	82
19	1	1	5	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	3	2	1	2	1	1	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	56
20	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	2	2	1	3	3	2	2	1	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	69
21	2	4	4	1	2	4	5	5	4	2	4	4	3	2	2	3	4	3	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	89

22	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	82
23	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	79
24	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	90
25	3	3	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	93
26	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	67
27	3	4	2	2	3	2	1	3	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	2	2	3	2	57
28	2	3	5	1	2	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	4	4	2	5	2	2	2	2	2	2	69
29	3	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	78
30	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	55
31	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	103
32	2	2	2	1	2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70
33	3	3	4	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	81
34	3	2	2	3	2	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	90
35	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	2	2	1	65
36	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	3	1	4	2	4	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	91
37	3	3	3	1	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	70
38	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	59
39	2	2	2	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	2	2	2	63
40	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	64
41	3	4	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	81
42	4	4	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	55
43	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	64
44	3	3	4	5	2	3	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	1	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	91
45	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	56
46	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	76

47	3	4	2	2	2	2	4	4	3	1	2	3	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	83		
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	65		
49	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86		
50	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	66	
51	3	1	5	1	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	79	
52	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	64	
53	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	75	
54	2	3	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	39	
55	2	1	5	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	48	
56	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	49	
57	3	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	79	
58	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	73	
59	2	3	2	1	1	3	2	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	72	
60	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	74	
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	65	
62	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	71
63	3	2	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	99	
64	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	71	
65	2	3	3	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	1	1	1	1	47	
66	3	1	2	4	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	4	76	
67	2	2	5	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	63	
68	3	4	4	2	3	2	4	5	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	101	
69	1	3	2	1	1	2	2	3	3	1	3	3	1	2	3	3	1	2	1	1	1	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	3	65	
70	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	71	
71	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	1	63	

72	2	2	2	2	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	3	67
73	5	3	3	3	4	3	2	5	5	3	2	1	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	1	1	1	1	2	1	84
74	4	2	4	2	5	4	4	5	2	2	4	4	4	5	4	4	1	2	2	2	2	2	2	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	93
75	2	2	2	2	3	2	4	4	3	1	5	2	2	1	1	3	2	2	1	1	1	3	4	4	2	1	1	1	1	1	1	2	3	69
76	3	4	5	2	2	2	1	3	2	1	2	2	3	3	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	58
77	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	67
78	3	2	5	1	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	86
79	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	73
80	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
81	1	1	5	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	50
82	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	47
83	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	3	2	2	2	65
84	3	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	87
85	3	3	2	3	1	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	79
86	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	3	3	82
87	2	4	3	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	3	3	82
88	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	67
89	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	86
90	5	5	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	85
91	2	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	93
92	3	5	2	3	2	4	4	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	89	
93	3	3	2	2	2	3	4	4	4	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	80
94	4	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	87
95	3	4	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	77
96	4	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	1	1	1	1	2	1	2	3	3	2	2	3	3	79	

97	2	2	3	2	3	2	1	2	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	84	
98	2	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	78	
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	128	
100	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	89	
101	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	2	1	113
102	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	99
103	3	2	2	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	2	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	82
104	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	63
105	4	3	3	2	3	5	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	85	
106	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	3	76	
107	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	3	3	3	3	3	3	3	96	
108	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	97
109	2	2	3	3	4	4	5	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	80
110	4	3	4	2	2	4	4	3	4	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	4	3	93
111	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	71
112	3	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	4	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	79	
113	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	75
114	4	2	3	2	4	2	4	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	76
115	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	77	
116	4	4	4	5	3	4	3	4	3	5	5	4	4	3	4	4	3	3	2	1	3	2	2	1	1	2	1	3	3	2	3	1	96	
117	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2	77	
118	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	3	4	5	1	3	105	
119	3	4	2	4	2	5	3	4	2	5	4	2	3	4	2	3	2	2	3	3	2	4	2	3	2	1	2	4	3	4	5	3	97	
120	5	4	4	5	3	5	4	3	4	3	4	5	4	3	2	4	4	1	3	3	2	1	2	5	2	1	2	2	2	1	3	2	98	
121	4	5	4	5	4	4	2	4	2	5	4	3	4	2	4	2	4	2	1	4	1	2	4	1	3	4	1	2	3	1	1	1	93	

122	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	87		
123	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	81	
124	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	77	
125	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72	
126	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	78
127	5	2	3	4	4	4	2	3	3	1	2	2	2	2	4	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	91
128	4	2	2	3	5	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	86
129	2	2	2	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	90
130	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3	4	3	4	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	1	2	3	2	3	83



TABULASI DATA PENELITIAN VARIABEL ***JOB DEMANDS***

N o	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	To tal	
1	2	1	1	4	3	4	2	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	5	5	2	2	1	2	3	2	106	
2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	4	4	128	
3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	4	4	128	
4	2	2	2	3	3	4	2	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	5	3	3	2	4	2	2	114		
5	2	2	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	4	3	2	2	4	3	2	123	
6	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	2	5	5	4	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	5	4	3	2	5	3	3	122	
7	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	4	4	4	3	2	4	4	2	124	
8	1	1	1	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	1	1	2	4	3	4	3	4	2	3	3	3	5	4	3	3	5	4	2	133	
9	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154		
10	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	115	
11	2	4	3	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	3	3	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	99	
12	3	4	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	4	5	1	1	1	2	1	129	
13	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	2	2	106	
14	3	3	3	4	4	3	3	2	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	111
15	2	2	1	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	117	
16	2	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	2	2	2	3	2	2	113		
17	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	5	4	4	2	5	5	2	131	
18	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	117	
19	2	2	2	3	3	4	3	3	3	5	5	4	4	4	2	3	4	4	3	1	2	3	2	3	2	3	2	2	5	3	3	4	3	2	2	3	3	3	114	
20	3	2	2	3	3	4	2	2	3	5	5	4	5	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	5	4	3	3	3	3	3	117	
21	2	3	2	4	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	144	

22	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	2	4	3	3	2	4	2	2	2	3	2	2	4	3	2	2	4	4	2	118	
23	2	3	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	137	
24	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	3	4	4	5	4	2	4	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	4	3	2	4	4	2	126	
25	3	3	2	5	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	3	1	1	3	3	3	1	2	3	3	1	3	4	3	2	2	4	4	2	123	
26	4	4	2	4	2	4	4	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	2	1	2	2	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	132
27	4	4	2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	1	2	3	3	1	1	2	4	4	4	4	4	1	4	2	2	4	4	2	135	
28	2	2	1	5	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	2	4	4	3	2	4	3	4	3	2	5	4	2	3	4	3	2	134	
29	2	3	2	4	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	2	2	2	3	2	116	
30	1	3	1	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	5	3	2	2	2	2	108	
31	2	2	3	3	4	4	2	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	124	
32	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	111	
33	1	3	3	3	2	5	3	4	4	5	5	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	4	2	118	
34	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	102
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	100	
36	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	111	
37	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	3	3	3	4	2	3	3	5	4	3	4	3	2	3	4	3	3	124	
38	1	1	1	4	3	5	2	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	5	1	2	1	4	2	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	3	4	4	3	120	
39	1	2	1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	4	3	2	108	
40	2	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	109	
41	2	2	2	3	3	3	2	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	119	
42	4	3	3	5	5	5	3	2	4	2	2	2	5	4	2	4	5	4	4	3	3	3	5	3	3	1	1	3	3	3	3	5	5	2	3	4	3	3	127	
43	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	3	2	3	3	3	114	
44	1	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	1	4	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	104	
45	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	5	5	5	131	
46	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	124

47	4	2	2	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	2	12 1
48	2	2	1	2	2	2	2	4	4	5	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	99
49	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	11 4	
50	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	3	5	4	3	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	11 3
51	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	80
52	2	2	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	11 5
53	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	11 7
54	1	1	1	1	2	4	2	2	4	5	4	4	5	5	2	4	4	4	4	2	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	11 9
55	1	2	1	4	3	5	2	2	4	4	4	4	4	4	1	3	4	5	4	1	1	1	3	3	4	3	2	3	5	4	4	5	5	3	2	3	4	12 0
56	3	3	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	1	3	1	1	1	1	11 2
57	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	11 2
58	2	3	3	5	3	3	2	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	11 3
59	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	12 2
60	3	3	2	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	4	4	3	3	3	2	12 0
61	2	3	2	2	2	4	2	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	10 9
62	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	11 4
63	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	11 3	
64	2	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	12 8
65	1	1	1	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	4	5	5	1	1	1	1	1	11 6
66	2	3	3	4	3	4	5	4	4	3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	12 0
67	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	10 9
68	2	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	2	2	2	3	2	4	3	2	3	4	4	3	4	4	2	2	4	2	11 9
69	2	5	2	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	2	1	2	3	4	3	5	3	3	5	4	5	2	2	3	3	1	13 6
70	2	2	2	2	3	4	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	4	4	10 6
71	1	3	2	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	11 8

72	4	2	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	3	2	3	2	4	10 8	
73	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	3	2	3	3	2	2	13 3	
74	2	4	4	2	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	12 7
75	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	3	1	3	4	3	5	5	4	4	4	3	5	2	4	3	4	4	2	15 3
76	3	3	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	1	1	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	4	4	2	2	4	4	2	13 1
77	3	2	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	12 1
78	3	4	2	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	2	3	5	4	2	13 2
79	2	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	5	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	1	3	4	2	3	11 5
80	2	2	2	2	2	2	2	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	3	3	3	3	3	10 6
81	3	4	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	4	3	2	2	3	4	3	11 9
82	1	1	1	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	2	2	4	4	4	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	2	2	3	2	3	10 7
83	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	98
84	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	11 6
85	2	2	3	4	3	4	4	4	2	5	3	3	4	4	3	2	4	4	4	2	3	2	4	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	11 8
86	3	4	4	5	4	4	3	5	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	13 2
87	3	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	13 1
88	1	2	2	5	2	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	11 5	
89	2	3	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	10 7
90	2	3	2	2	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	5	3	2	3	2	3	1	11 0
91	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	16 4
92	2	2	2	4	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	2	2	3	3	4	2	2	2	4	3	3	2	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	3	12 5
93	2	4	2	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	4	2	3	11 4
94	2	2	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	2	2	2	4	3	2	3	4	5	3	2	2	3	3	2	2	4	4	3	12 5
95	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	2	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	12 6
96	4	4	3	5	3	3	2	3	5	4	3	3	3	4	3	4	5	4	3	2	3	2	4	1	2	2	1	2	2	1	3	3	2	1	1	3	2	2	10 7

97	2	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	4	2	3	2	3	3	3	120	
98	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	128	
99	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	5	4	2	4	4	4	4	2	1	4	4	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	151
100	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	110	
101	3	4	3	5	5	4	3	2	1	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	1	4	2	4	3	2	3	3	3	3	1	5	2	4	5	4	4	5	4	124	
102	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	1	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	107
103	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	4	4	3	2	2	4	3	2	3	4	3	3	121	
104	3	3	3	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	121	
105	2	3	2	5	4	4	5	4	5	5	2	3	5	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	2	3	3	4	4	5	2	2	3	2	3	3	4	4	4	130	
106	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	105	
107	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114	
108	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116	
109	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	4	4	2	3	3	2	98	
110	2	4	3	4	2	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	2	4	3	5	1	1	4	2	1	3	4	4	3	129	
111	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	111	
112	2	2	2	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	3	3	128	
113	2	3	2	5	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	112	
114	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	3	117	
115	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	109	
116	5	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	4	3	3	4	5	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	3	3	1	1	2	1	2	2	1	107	
117	3	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	2	2	112
118	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	4	2	3	3	5	1	4	4	3	3	1	2	2	119		
119	3	4	1	4	5	4	2	1	4	5	2	4	4	4	5	3	5	5	5	2	2	3	1	5	5	4	3	4	4	2	3	5	1	3	2	1	3	5	128	
120	2	3	4	4	3	5	3	5	4	3	2	5	4	5	2	3	2	2	5	2	3	4	1	1	3	3	4	2	2	3	1	2	4	2	1	1	3	2	110	
121	5	5	4	3	2	5	4	2	1	5	4	3	5	3	5	5	3	2	2	4	4	4	4	1	3	1	4	4	4	1	4	4	1	2	4	2	2	2	123	

12 2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	11 2
12 3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	11 5
12 4	2	3	3	4	3	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	10 8
12 5	2	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	3	3	3	12 8	
12 6	2	3	3	4	3	3	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	10 8	
12 7	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	12 0		
12 8	2	3	2	4	2	3	5	4	5	5	4	2	3	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	3	5	4	5	1	4	2	3	3	4	2	2	5	3	3	13 0	
12 9	2	2	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	2	4	4	3	2	1	3	4	2	2	4	3	3	12 5	
13 0	2	2	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	2	2	2	4	3	2	2	4	4	3	1	1	4	4	2	2	4	3	3	12 5	



HASIL UJI STATISTIKA DATA PENELITIAN

UJI DAYA BEDA AITEM

Skala Kelelahan Emosional Sebelum Gugur

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.918	32

Skala Kelelahan Emosional Setelah Gugur

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.922	31

Skala *Job Demands* Sebelum Gugur

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.832	38

Skala *Job Demands* Setelah Gugur

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.854	28

UJI DATA EMPIRIK

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kelelahan_Emosional	70	42.00	123.00	78.1714	14.32235
Valid N (listwise)	70				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Job_Demands	70	71.00	127.00	90.3571	9.73569
Valid N (listwise)	70				

UJI KATEGORISASI
Skala Kelelahan Emosional (Y)
Statistics

N	Valid	70
	Missing	0

		Y			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	10	14.3	14.3	14.3
	sedang	57	81.4	81.4	95.7
	tinggi	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Skala Job Demands

Statistics

N	Valid	70
	Missing	0

		X			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	9	12.9	12.9	12.9
	sedang	45	64.3	64.3	77.1
	tinggi	16	22.9	22.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kelelahan_Emo sional	Job_Demands
N		70	70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	78.1714	90.3571
	Std. Deviation	14.32235	9.73569
Most Extreme Differences	Absolute	.070	.117
	Positive	.053	.117
	Negative	-.070	-.087
Test Statistic		.070	.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.020 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

UJI LINIER

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kelelahan_Emosional *	70	100.0%	0	0.0%	70	100.0%
Job_Demands						

Report

Kelelahan_Emosional

Job_Demands	Mean	N	Std. Deviation
71.00	63.0000	1	.
74.00	77.0000	1	.
78.00	83.5000	2	14.84924
80.00	79.0000	5	8.63134
81.00	79.6667	3	16.04161
82.00	71.5000	4	12.71482
83.00	82.3333	3	10.21437
84.00	94.5000	2	2.12132

85.00	73.5000	4	3.87298
86.00	70.0000	3	24.26932
87.00	80.7500	4	16.82013
88.00	85.0000	3	10.58301
89.00	84.7500	4	17.32772
90.00	71.0000	2	36.76955
91.00	61.0000	4	12.56981
93.00	70.0000	2	14.14214
94.00	95.0000	1	.
95.00	82.5000	2	9.19239
96.00	75.0000	1	.
98.00	69.0000	1	.
99.00	82.0000	2	4.24264
100.00	82.2000	5	3.89872
101.00	84.0000	4	4.96655
102.00	70.0000	1	.
103.00	72.5000	2	13.43503
104.00	53.0000	1	.
109.00	123.0000	1	.
112.00	67.0000	1	.
127.00	89.0000	1	.
Total	78.1714	70	14.32235

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kelelahan_Emosional * Job_Demands	Between Groups	(Combined)	6782.310	28	242.225	1.347	.189
		Linearity	139.953	1	139.953	.778	.383
		Deviation from Linearity	6642.357	27	246.013	1.368	.179
	Within Groups		7371.633	41	179.796		
	Total		14153.94	69			
			3				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kelelahan_Emosional *	.099	.010	.692	.479
Job_Demands				

UJI HIPOTESIS

Correlations

		Kelelahan_Em osional		Job_Demands
Spearman's rho	Kelelahan_Emosional	Correlation Coefficient	1.000	.040
		Sig. (2-tailed)	.	.742
		N	70	70
	Job_Demands	Correlation Coefficient	.040	1.000
		Sig. (2-tailed)	.742	.
		N	70	70

