

**HUBUNGAN ANTARA *BURNOUT* DENGAN *WORK-FAMILY BALANCE* PADA GURU WANITA DI SMA
KECAMATAN GUNUNG TALANG SAAT PANDEMI
COVID-19**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh gelar sarjana pendidikan Bimbingan dan Konseling*



Oleh
PUTRI RANA WAFIQA
NIM. 17006103/ 2017

**JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA *BURNOUT* DENGAN *WORK-FAMILY BALANCE*
PADA GURU WANITA DI SMA KECAMATAN GUNUNG TALANG
SAAT PANDEMI COVID-19**

Nama : Putri Rana Wafiqah
NIM/BP : 17006103/2017
Jurusan : Bimbingan dan Konseling
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 10 November 2021

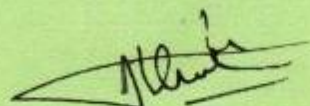
Disetujui Oleh

Ketua Jurusan/Prodi



Prof. Dr. Firman, M.S., Kons.
NIP.19610225 198602 1 001

Pembimbing,



Dra. Zikra, M.Pd., Kons.
NIP. 19591130 198503 2 003

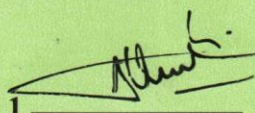
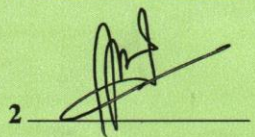
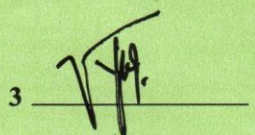
PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan antara *Burnout* dengan *Work-family Balance* pada
Guru Wanita di SMA Kecamatan Gunung Talang saat
Pandemi Covid-19
Nama : Putri Rana Wafiqah
NIM/ BP : 17006103/ 2017
Jurusan : Bimbingan dan Konseling
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 10 November 2021

Tim Penguji,

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dra. Zikra, M.Pd., Kons.	1 
2. Anggota	: Dr. Nurfarhanah, M.Pd., Kons.	2 
3. Anggota	: Verlanda Yuca, M.Pd., Kons.	3 

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Putri Rana Wafiqah
NIM/ BP : 17006103/ 2017
Jurusan/ Prodi : Bimbingan dan Konseling
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Hubungan antara *Burnout* dengan *Work-family Balance*
pada Guru Wanita di SMA Kecamatan Gunung Talang
saat Pandemi Covid-19

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, 10 November 2021
Saya yang menyatakan,



Putri Rana Wafiqah
NIM. 17006103

ABSTRAK

Putri Rana Wafiqah. 2021. Hubungan antara *Burnout* dengan *Work-Family Balance* pada Guru Wanita di SMA Kecamatan Gunung Talang Saat Pandemi Covid-19. Skripsi. Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Work-family balance adalah salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh seorang ibu rumah tangga yang bekerja, agar keseimbangan antara pekerjaan dan mengurus rumah tangga benar-benar dapat berjalan dengan baik dan tidak terjadi konflik. Akan tetapi untuk mewujudkan keseimbangan tersebut tidaklah mudah, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work-family balance* pada seseorang yakni, jenis kelamin, perencanaan kerja, dukungan organisasi, dukungan keluarga dan stres kerja (*burnout*). Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mendeskripsikan *burnout* pada guru wanita di SMA Kecamatan Gunung Talang saat pandemi Covid-19. 2) mendeskripsikan *work-family balance* pada guru wanita di SMA Kecamatan Gunung Talang saat pandemi Covid-19, dan 3) menguji apakah terdapat hubungan antara *burnout* dengan *work-family balance* pada guru wanita di SMA Kecamatan Gunung Talang saat pandemi Covid-19.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis deskriptif korelasional. Subjek penelitian adalah guru wanita yang telah menikah di SMA Kecamatan Gunung Talang berjumlah 100 orang. Instrumen yang digunakan adalah angket berskala yang dianalisis dengan teknik skala persentase dan hubungan kedua variabel dianalisis dengan teknik *Spearman-rho*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) *burnout* berada pada kategori “Rendah” dengan persentase 53%, 2) *work-family balance* berada pada kategori “Sedang” dengan persentase 40%, dan 3) terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *burnout* (X) dengan *work-family balance* (Y) pada guru wanita. Sebesar -0,203 dengan nilai signifikan Sig. (2-tailed) sebesar 0,042 dengan nilai *Coefficient Correlation* yaitu 1. Artinya semakin tinggi tingkat *burnout*, maka semakin rendah tingkat *work-family balance* yang dirasakan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat *burnout* yang dimiliki, maka semakin tinggi *work-family balance* dirasakan.

Kata Kunci: *Burnout*, *Work-Family Balance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Hubungan antara *Burnout* dengan *Work-family Balance* pada Guru Wanita di SMA Kecamatan Gunung Talang saat Pandemi Covid-19**”. Shalawat dan salam untuk Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya kearah yang lebih baik. Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan.

Pada penyusunan skripsi ini peneliti banyak mendapatkan halangan dan rintangan. Berkat kesabaran, ketekunan dan bimbingan yang diperoleh dari dosen, dosen pembimbing serta bantuan dari rekan-rekan, akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Firman., M. S., Kons. selaku Ketua Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Dr. Afdal, M. Pd., Kons. selaku Sekretaris Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Dra. Zikra, M. Pd., Kons. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing, memberikan arahan dan motivasi, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Ibu Dr. Nurfarhanah, M.Pd, Kons., dan Bapak Verlanda Yuca, M.Pd., Kons., selaku penguji dan penimbang instrumen (*judgement*) dalam penelitian ini yang senantiasa memberi masukan, motivasi dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Afrizal Sano, M.Pd., selaku dosen yang telah membantu dalam menimbang instrumen.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak Ramadi, selaku staf tata usaha Jurusan Bimbingan dan Konseling yang telah membantu dalam proses administrasi selama perkuliahan.
8. Ibu Fitri Kasmori, S. Sos., MM., selaku Wakil Kepala Sekolah SMA Negeri 2 Sumatera Barat, Bapak Afrikal, B., M.Pd., selaku Wakil Humas SMA Negeri 2 Sumatera Barat, dan Ibu Rikharatna Sari Dewi, S.E., selaku staf tata usaha SMA Negeri 2 Sumatera Barat yang telah mengizinkan dan membantu peneliti dalam melakukan penelitian di sekolah.
9. Ibu Despryhati Ningsih, S.Pd., selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 2 Gunung Talang dan Ibu Yessi Oktavia, S.T., selaku staf tata usaha SMA Negeri 2 Gunung Talang yang telah mengizinkan dan membantu peneliti dalam melakukan penelitian di sekolah.
10. Bapak Patrismon, S.Pd., selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Gunung Talang dan Ibu Yuni Harnita, S. Si., selaku Wakil Kurikulum SMA Negeri 1 Gunung Talang yang telah mengizinkan dan membantu peneliti dalam melakukan penelitian di sekolah.
11. Ibu guru SMA Negeri 2 Sumatera Barat, SMA Negeri 2 Gunung Talang dan SMA Negeri 1 Gunung Talang selaku sampel penelitian yang telah berkenan mengisi instrumen penelitian.
12. Sdri. Diah Puspaningrum dan Sdr. Denny Prasetya Anwar yang senantiasa membantu peneliti untuk memperoleh data penelitian.
13. Teristimewa kepada kedua orang tua, Bapak Misnan Sanches dan Ibu Susilawati serta adik M. Ragil Abdurrazzaq yang senantiasa memberikan motivasi, semangat, dan bantuan secara moril serta materil sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
14. Para sahabat, teman dekat dan rekan-rekan mahasiswa Jurusan BK 2017 FIP UNP yang senantiasa memberikan semangat, bantuan dan masukan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Mudah-mudahan skripsi ini dapat terealisasi dengan baik dan lancar.

Padang, 10 November 2021

Peneliti
Putri Rana Wafiqah

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Batasan Masalah.....	12
D. Rumusan Masalah	12
E. Asumsi Penelitian.....	13
F. Tujuan Penelitian.....	13
G. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. <i>Burnout</i>	16
B. <i>Work-family Balance</i>	22
C. Hubungan antara <i>Burnout</i> dengan <i>Work-family Balance</i>	29
D. Penelitian Relevan.....	30
E. Kerangka Konseptual	31
F. Hipotesis Penelitian.....	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis penelitian	34
B. Subjek Penelitian.....	34
C. Definisi Operasional.....	35
D. Instrumen Penelitian dan Pengembangannya.....	36
E. Pengumpulan Data	40
F. Teknik Analisis Data.....	41

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Karakteristik Responden	46
B. Deskripsi Data	46
1. <i>Burnout</i>	47
2. <i>Work-family Balance</i>	50
3. Uji Normalitas	55
4. Hubungan yang Signifikan antara <i>Burnout</i> dengan <i>Work-family Balance</i> pada Guru Wanita di SMA Negeri Kecamatan Gunung Talang saat Pandemi Covid-19	56
C. Pembahasan Hasil Penelitian	58
D. Implikasi dalam Bimbingan dan Konseling	66

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	69
B. Saran	69

KEPUSTAKAAN	72
--------------------------	-----------

LAMPIRAN	76
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Subjek Penelitian.....	35
Tabel 2. Skor Pernyataan <i>Burnout</i>	37
Tabel 3. Skor Pernyataan <i>Work-family Balance</i>	37
Tabel 4. Kisi-kisi Instrumentasi <i>Burnout</i>	37
Tabel 5. Kisi-kisi Instrumentasi <i>Work-family Balance</i>	38
Tabel 6. Hasil Validasi Instrumen.....	39
Tabel 7. <i>Reliability Statistic Burnout</i>	40
Tabel 8. <i>Reliability Statistic Work-family Balance</i>	40
Tabel 9. Kriteria Pengolahan Data Hasil Penilaian Variabel <i>Burnout</i> (X)	42
Tabel 10. Kriteria Pengolahan Data Hasil Penilaian Variabel <i>Work family Balance</i> (Y)	42
Tabel 11. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	44
Tabel 12. Karakteristik Responden	46
Tabel 13. Distribusi Frekuensi dan Persentase <i>Burnout</i> secara Keseluruhan	47
Tabel 14. <i>Exhaustion</i> (Kelelahan).....	48
Tabel 15. <i>Cynicism</i> (Sinisme)	49
Tabel 16. <i>Inneficacy</i> (Ketidakefektifan)	50
Tabel 17. Deskripsi Data <i>Work-family Balance</i>	51
Tabel 18. Deskripsi Data WIPL (<i>Work Interference Personal Life</i>)	52
Tabel 19. Deskripsi Data PLIW (<i>Personal Life Interference Work</i>)	53
Tabel 20. Deskripsi Data WEPL (<i>Work Enhancement of Personal Life</i>)	54
Tabel 21. Deskripsi Data PLEW (<i>Personal Life Enhancement of Work</i>)	55
Tabel 22. Uji Normalitas.....	56
Tabel 23. Korelasi <i>Burnout</i> (X) dengan <i>Work-family Balance</i> (Y)	57
Tabel 24. Materi Layanan Informasi	68

GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian	32
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Rekapitulasi Hasil <i>Judge</i> Instrumen Penelitian	76
Lampiran 2. Uji Coba Instrumen Penelitian	97
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	110
Lampiran 4. Tabulasi Data <i>Burnout</i>	113
Lampiran 5. Tabulasi Data <i>Work-family Balance</i>	123
Lampiran 6. Uji Normalitas	134
Lampiran 7. Uji Korelasi.....	135
Lampiran 8. Surat Izin Penelitian.....	136
Lampiran 9. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	137

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kajian mengenai wanita saat ini semakin menarik untuk dibahas. Zaman sekarang wanita bisa berperan di luar rumah dan merintis karier, berbeda dengan peran wanita zaman dahulu yang identik dengan pekerjaan rumah. Tak hanya yang masih berstatus lajang, para wanita yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak juga banyak yang memutuskan untuk tetap bekerja dan merintis karier. Pernyataan ini didukung dengan survei yang dilakukan oleh konsultan manajemen *Accenture* yang menunjukkan bahwa sebanyak 42% wanita di Indonesia lebih memilih untuk bekerja daripada diam di rumah, walaupun mereka sedang tidak mengalami krisis ekonomi (Darmawan, dkk., 2015: 28). Salah satu pekerjaan yang dianggap cocok dengan naluri wanita sebagai pengasuh anak adalah menjadi pengajar atau seorang guru (Khilmiyah, 2012: 136). Hal ini karena sikap mereka yang sabar, luwes, suka melayani, dan berjiwa pendidik (Jatiningsih & Setyowati dalam Darmawan, 2015: 28).

Peraturan Pemerintah nomor 74 tahun 2008 menjelaskan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Sebagai seorang pendidik, guru dituntut untuk mampu memahami nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat sehingga guru dapat dijadikan sebagai panutan bagi peserta didik dan lingkungannya.

Sebagai seorang pengajar, guru bertugas untuk dapat membantu peserta didik dalam mempelajari sesuatu dan melatih peserta didik dalam mengembangkan potensinya secara optimal. Sedangkan sebagai seorang pembimbing, guru bertugas untuk dapat merumuskan tujuan dan metode dalam mengajar sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan peserta didik (Mulyasa dalam Novenia & Ratnaningsih, 2017: 98).

Ibu yang bekerja menjadi seorang guru menjalankan dua peran yakni sebagai ibu rumah tangga dan sebagai guru. Tuntutan peran serta tanggung jawab dikedua perannya menyebabkan perlu adanya keseimbangan kerja-keluarga atau yang disebut dengan *work-family balance*. *Work-family balance* merupakan sejauh mana individu sama-sama terlibat dan sama-sama puas dengan pekerjaan dan peran keluarga (Greenhaus, dkk., 2003: 513).

Work-family balance sering disamakan dengan *work-life balance* karena keluarga merupakan bagian dalam kehidupan individu. Untuk pekerja yang bukan berstatus sebagai orang tua atau menikah namun menginginkan keseimbangan dalam pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan seperti olahraga, studi atau wisata digunakan istilah *work-life balance*. Sedangkan untuk pekerja yang berstatus sebagai orang tua atau telah menikah yang menginginkan keseimbangan dalam keluarga dan pekerjaannya digunakan istilah *work-family balance* (Kalliath & Brough dalam Novenia & Ratnaningsih, 2017: 99).

Work-family balance adalah salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh seorang ibu rumah tangga yang bekerja, agar keseimbangan antara

pekerjaan dan mengurus rumah tangga benar-benar dapat berjalan dengan baik dan tidak terjadi konflik. Ananda (2013: 42) menjelaskan bahwa para wanita atau ibu rumah tangga yang bekerja di luar rumah mengalami beberapa persoalan yaitu seperti manajemen waktu bersama suami dan anak hingga mengurus tugas-tugas rumah tangga dengan baik. Akibat yang dapat ditimbulkan apabila seorang ibu rumah tangga tidak memiliki *work-family balance* yang baik diantaranya tugas rumah tangga yang akan terbengkalai, anak tidak terurus sehingga kurang mendapat perhatian, dan hubungan dengan suami yang renggang.

Akan tetapi untuk mewujudkan keseimbangan tersebut tidaklah mudah, terlebih pada pekerja wanita. Survei di Inggris menunjukkan bahwa wanita yang bekerja lebih sering mengalami kesulitan dalam menjalankan tanggung jawabnya di keluarga dan pekerjaan (Ayuningtyas & Septarini, 2013: 2). Di Indonesia, *work-family balance* telah menjadi isu yang mendapat perhatian lebih bagi berbagai perusahaan maupun instansi. Indeks *work-family balance* di Indonesia berada 10 poin di bawah 124 rata-rata global (Abe dalam Manggaharti & Noviati, 2019: 5). Selanjutnya hasil survei Nielson Indonesia menemukan bahwa orang Indonesia lebih banyak menghabiskan waktu dengan pekerjaan dibandingkan dengan keluarga atau teman. Selain itu juga ditemukan bahwa kebahagiaan dalam *work-family balance* masuk dalam topik utama pekerja Indonesia setelah kemampuan finansial (*The Jakarta Post* dalam Manggaharti & Noviati, 2019: 5).

Penelitian yang dilakukan oleh Poulouse dan Sudarsan (2014: 5) tentang *conceptual review* dari *work-life balance* menemukan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work-family balance* pada seseorang yakni, jenis kelamin, perencanaan kerja, dukungan organisasi, dukungan keluarga dan stres kerja. Robbins (dalam Adnyaswari & Adnyani, 2017: 2478) menjelaskan stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat kinerja individu.

Salah satu penyebab stres kerja pada guru yaitu kondisi rutinitas yang berubah drastis akibat pandemi Covid-19 (Lazarus & Folkman; Arsmtrong; Abel & Sewell; Aulya, dalam Agustin, dkk., 2020: 184). Pandemi *Coronavirus Disease 2019* atau yang disingkat Covid-19 telah menjangkit lebih dari 200 negara di dunia tak terkecuali Indonesia serta berdampak terhadap kehidupan manusia mulai dari lumpuhnya ekonomi, kesehatan, keamanan, dan juga pendidikan. Dalam dunia pendidikan, salah satu kegiatan yang terkena dampak langsung pandemi Covid-19 adalah kegiatan belajar mengajar yang di dalamnya terjadi interaksi antara guru dengan peserta didik. Interaksi pembelajaran yang awalnya bersifat langsung saling bertemu, penuh dengan sentuhan psikologis yang hangat, saling bertanggung jawab serta terjadinya komunikasi yang intens secara verbal dan juga non-verbal dengan melibatkan komponen intelektual, psikologis dan juga spiritual menjadi berjarak (Agustin, dkk., 2020: 184).

Perubahan metode pembelajaran dari luring ke daring telah memunculkan berbagai masalah, diantaranya kendala waktu belajar yang tidak

menentu dan kebiasaan baru penggunaan teknologi sebagai media pembelajaran. Perubahan tersebut juga mencakup sistem baru penilaian dan pelaporan hasil belajar peserta didik, serta tuntutan kerjasama dan komunikasi yang lebih baik dengan orang tua sebagai pendamping anak belajar di rumah (Husna dalam Nadyastuti, dkk., 2021). Survei yang dilakukan di New York melaporkan banyak bukti menguatkan bahwa selama pandemi Covid-19, telah terjadi tekanan pada guru baik secara pribadi, terkait pekerjaan dan daya tanggap emosional mereka, yang secara tidak langsung mempengaruhi proses pembelajaran (Nadyastuti, dkk., 2021).

Survei yang dilakukan oleh *The State Teachers Union*, menemukan sebanyak 29% guru di Minnesota, Amerika Serikat merasa stres dan kewalahan sehingga berpikir untuk berhenti bekerja selama pandemi Covid-19 (Verges, 2020). Fenomena serupa juga terjadi di Indonesia, hasil penelitian yang dilakukan terhadap guru-guru di Indonesia menunjukkan bahwa sebanyak 30,27% guru mengalami stres kerja yang serius, 48,11% guru mengalami stres kerja sedang, dan 21,62 % guru mengalami stres yang kurang serius (Arismunandar dalam Purba, dkk., 2007: 77). Mengajar ditengah pandemi Covid-19 tentu saja akan menambah beban guru dan merupakan tantangan tersendiri karena cukup banyak guru yang belum dapat memanfaatkan teknologi seperti media sosial sehingga peserta didik kurang memahami materi yang disampaikan (Chaturvedi, dkk. dalam Anita, dkk., 2021: 147). Ketakutan dan kekhawatiran akan terkena Covid-19 serta proses

adaptasi dengan teknologi baru menjadi penyebab mereka mengalami stres kerja (Weken, dkk., 2020: 81).

Stres kerja yang dialami guru pada masa pandemi Covid-19 secara terus-menerus dan dengan intensitas yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya *burnout* khususnya dalam kegiatan mengajar. Hal ini sejalan dengan pendapat Maslach dan Leiter (2007: 368) yang mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis berupa kelelahan, sinisme, dan ketidakefektifan di tempat kerja yang merupakan respon stres dalam diri yang kronis dalam pekerjaannya.

Burnout merupakan suatu reaksi emosional pada orang-orang yang bekerja di bidang pelayanan masyarakat. Bibliografi terbaru yang memuat 2.496 publikasi tentang *burnout* di Eropa menunjukkan 43% dialami oleh perawat, 32% dialami oleh guru, 9% dialami pekerja administrasi dan manajemen, 4% pekerja di bidang hukum dan kepolisian, dan 2% dialami pekerja lainnya. Dari persentase tersebut dapat dilihat bahwa profesi guru menempati urutan tertinggi kedua setelah perawat sebagai profesi yang paling banyak mengalami *burnout* (Harrison dalam Harnida, 2015: 33). Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* banyak dialami oleh orang-orang yang bekerja melayani orang lain dan bekerja bersama orang banyak (Maslach & Leiter dalam Safitri & Anisah, 2021: 19).

Permasalahan *burnout* pada guru juga menjadi permasalahan yang terjadi di dunia. Di Malaysia, ditemukan sebanyak 43% guru memiliki tingkat depresi yang tinggi, 68% mengalami kecemasan, dan 32,3% mengalami gejala

stres (Othman & Sivasubramaniam dalam Yen & Nordin, 2021: 168). Hal ini karena guru dituntut untuk memastikan bahwa prestasi peserta didik meningkat (Hattie; Lingard et al dalam Yen & Nordin, 2021: 168) sehingga menambah beban kerja guru dan berujung mengalami *burnout* (Petrie et al; Rooney dalam Yen & Nordin, 2021: 168). Gejala-gejala *burnout* yang dialami oleh guru tersebut juga terjadi di Indonesia. Seperti hasil survei *World Development Report 2004* (Usman, dkk., dalam Purba, dkk., 2007: 77-78) yang menunjukkan bahwa gejala *burnout* sudah menyerang guru di Indonesia karena tingkat kemangkiran guru yang tergolong besar dari beberapa negara berkembang di Asia yakni sebesar 19%.

Ivancevich (dalam Indilusiantari & Meliana, 2015: 31) menyatakan bahwa wanita cenderung mengalami *burnout* daripada pria. Hal ini dikarenakan pria cenderung dibesarkan dengan nilai kemandirian sehingga dalam proses sosialisasinya mereka dapat bersikap tegas, tegar, lugas dan tidak emosional. Sedangkan wanita lebih banyak terlibat secara emosional dengan orang lain yang menyebabkan mereka rentan mengalami kelelahan emosional dan memicu terjadinya proses depersonalisasi. Selanjutnya tuntutan dari lingkungan yang lebih besar daripada pria. Seorang wanita akan terkesan sempurna apabila bisa menjaga penampilan, keluarga, karier, bahkan merangkap mencari nafkah (Anna dalam Darmawan, dkk., 2015: 29). Peran ganda yang dimiliki oleh wanita juga berpengaruh terhadap tingkat kelelahan seseorang. Hal ini mengakibatkan adanya tuntutan yang berbeda-beda pula dari masing-masing peran. Perbedaan dalam beberapa peran tersebut dapat

menumbuhkan kompetisi dalam penggunaan waktu, energi, perhatian dan komitmen. Hal ini dapat menimbulkan konflik peran wanita sehingga menyebabkan kelelahan kerja akibat beban kerja yang berat (Nurastuti dalam Darmawan, dkk., 2015: 36).

Profesi guru pada dasarnya merupakan suatu pekerjaan yang menghadapi tuntutan dan pelibatan emosional. Seorang guru terkadang dihadapkan pada pengalaman negatif dengan peserta didik sehingga menimbulkan ketegangan emosional. Situasi tersebut secara terus-menerus dan lama kelamaan dapat menguras sumber energi guru. Sehingga kelelahan emosional merupakan inti dari *burnout* (Caputo dalam Agustin, dkk., 2020: 185). Maslach, dkk. (2001: 407) menambahkan masalah beban kerja yang berlebih merupakan faktor dari pekerjaan yang bisa mengakibatkan timbulnya *burnout*. Beban kerja yang berlebih tersebut diantaranya seperti jam kerja, jumlah individu yang dilayani, tanggung jawab yang harus dipenuhi serta pekerjaan lain yang tidak sesuai atau bahkan melebihi kapasitas individu.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu guru yang mengajar di SMA Kecamatan Gunung Talang pada 14 September 2021 mengatakan bahwa selama pembelajaran daring di masa pandemi Covid-19 guru-guru disana sulit mengontrol peserta didik apakah hadir atau tidak selama jam pembelajaran berlangsung. Beliau juga mengatakan guru-guru disana dihadapkan dengan banyaknya peserta didik yang terlambat mengumpulkan tugas bahkan tidak mengumpulkan sama sekali, dan apabila ditegur lewat *WhatsApp* tidak digubris. Hal ini menyebabkan guru merasa

mudah marah. Selain itu tingkat pemahaman peserta didik tentang materi yang diajarkan selama pembelajaran daring tidak dapat diprediksi guru. Permasalahan lain yang dialami guru-guru tersebut adalah beban kerja yang bertambah karena hampir seluruh peserta didik tidak paham dengan materi daring, sehingga guru-guru harus menghitung ulang pembagian jam, menyesuaikan KD, jam pembelajaran yang terpaksa ditambah dengan daring, dan memilah materi mana yang akan diberikan saat daring dan luring. Dengan kondisi tersebut, beliau mengatakan bahwa kehidupan pribadi guru-guru sebagai seorang ibu di rumah terganggu dengan pekerjaan di sekolah. Waktu yang seharusnya dihabiskan bersama keluarga di rumah, kini bercampur dengan jam kerja untuk melayani peserta didik selama 24 jam apabila ada yang bertanya melalui media sosial. Hal ini lama kelamaan bisa membuat guru-guru merasa *burnout*.

Semua bidang pekerjaan memiliki resiko terjadinya *burnout*, tidak terkecuali guru. *Burnout* sendiri diawali dengan munculnya stres kerja yang berkepanjangan. *Burnout* merupakan salah satu hal yang dapat mengganggu *work-family balance*. Tidak adanya “*balance*” atau keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan juga akan berakibat pada *burnout* (Netemeyer, Boles & McMurrian dalam Darmawan, dkk., 2015: 30). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shanafelt, dkk. (2012) yang menunjukkan bahwa sebagian besar sampel penelitian (dokter) diketahui memiliki gejala-gejala *burnout* digambarkan memiliki tingkat *work-life balance* yang rendah, karena jam kerja mereka tidak memberikan cukup waktu

untuk kehidupan pribadi maupun waktu untuk keluarga mereka. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmawan, dkk. (2015) juga memperlihatkan bahwa terdapat hubungan antara *burnout* dengan *work-life balance* pada dosen wanita. Selanjutnya Khairani (2018) yang meneliti tentang hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kelelahan kerja pada perawat wanita yang telah menikah, menemukan adanya hubungan negatif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kelelahan kerja pada perawat perempuan yang sudah menikah.

Mencapai *work-family balance* dan mencegah *burnout* diperlukan bimbingan dan konseling. Bimbingan dan konseling memiliki enam bidang layanan, (1) bidang bimbingan layanan pribadi; (2) bidang bimbingan sosial; (3) bidang bimbingan belajar; (4) bidang bimbingan karir; (5) bidang bimbingan keluarga; (6) bidang bimbingan keagamaan (Prayitno, 2004). Dalam hal ini untuk *work-family balance* dan tercegahnya *burnout* maka perlunya bidang bimbingan keluarga dan bidang bimbingan karir, bimbingan keluarga dan bidang bimbingan karir dilakukan dengan pemanfaatan layanan-layanan bimbingan dan konseling.

Bimbingan dan konseling memiliki sepuluh jenis layanan, (1) layanan orientasi; (2) layanan informasi; (3) layanan penempatan dan penyaluran; (4) layanan penguasaan konten; (5) layanan konseling perorangan; (6) layanan bimbingan kelompok; (7) layanan konseling kelompok; (8) layanan konsultasi; (9) layanan mediasi; (10) layanan advokasi (Prayitno, 2004). Sepuluh jenis layanan yang telah diuraikan di atas untuk mencapai tingkat

work-family balance dapat dimanfaatkan layanan orientasi kepada pasangan pranikah, layanan informasi dimanfaatkan kepada pasangan pranikah dan yang sudah menikah, layanan konseling perorangan yang akan diberikan kepada istri bekerja.

Maka dari itu, isu mengenai *work-family balance* menjadi penting dan menarik untuk dibahas dalam sebuah penelitian. Mengingat upaya untuk menyeimbangkan antara peran di pekerjaan dan keluarga merupakan suatu hal yang relatif sulit untuk diwujudkan. Apabila upaya ini gagal dilakukan, maka akan berdampak pada konflik di tempat kerja dan keluarga yang selanjutnya akan menimbulkan rasa ketidaknyamanan di kedua peran yang dijalani, sehingga berakibat pada *burnout*. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melihat hubungan antara *Burnout* dengan *Work-Family Balance* pada guru wanita di SMA Kecamatan Gunung Talang saat pandemi Covid-19.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut.

1. Adanya guru yang merasa sulit sulit mengontrol peserta didik saat pembelajaran daring.
2. Adanya guru yang dihadapkan dengan banyaknya peserta didik yang terlambat mengumpulkan tugas bahkan tidak mengumpulkan sama sekali.
3. Adanya guru yang merasa terkuras secara emosional.
4. Adanya guru yang merasa beban kerjanya bertambah.

5. Adanya guru yang merasa bahwa pekerjaannya sudah mencampuri kehidupan pribadi saat pandemi Covid-19.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah.

1. *Burnout* pada guru wanita di SMA Kecamatan Gunung Talang saat pandemi Covid-19.
2. *Work-family balance* pada guru wanita di SMA Kecamatan Gunung Talang saat pandemi Covid-19.
3. Hubungan antara *burnout* dengan *work-family balance* pada guru wanita di SMA Kecamatan Gunung Talang saat pandemi Covid-19.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian dapat dirumuskan yaitu.

1. Bagaimana deskripsi *burnout* pada guru wanita di SMA Kecamatan Gunung Talang saat pandemi Covid-19.
2. Bagaimana deskripsi *work-family balance* pada guru wanita di SMA Kecamatan Gunung Talang saat pandemi Covid-19.
3. Apakah terdapat hubungan antara *burnout* dengan *work-family balance* pada guru wanita di SMA Kecamatan Gunung Talang saat pandemi Covid-19.

E. Asumsi Penelitian

Penelitian ini dilandasi oleh asumsi sebagai berikut:

1. Wanita cenderung mengalami *burnout* daripada pria.
2. Peran ganda yang dimiliki oleh wanita dapat menimbulkan konflik peran yang berkaitan dengan *burnout* akibat beban kerja yang berat.
3. *Burnout* merupakan salah satu hal yang dapat mengganggu *work-family balance*.

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan *burnout* pada guru wanita di SMA Kecamatan Gunung Talang saat pandemi Covid-19.
2. Untuk mendeskripsikan *work-family balance* pada guru wanita di SMA Kecamatan Gunung Talang saat pandemi Covid-19.
3. Untuk menguji apakah terdapat hubungan antara *burnout* dengan *work-family balance* pada guru wanita di SMA Kecamatan Gunung Talang saat pandemi Covid-19.

G. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis.

1. Teoretis

Hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan sumbangan pada keilmuan konseling, khususnya konseling keluarga dan

perkawinan mengenai hubungan antara *burnout* dengan *work-family balance* pada guru wanita.

2. Praktis

- a. Bagi guru wanita, hasil penelitian ini menjadi masukan yang berguna dalam memperhatikan kehidupan rumah tangga dan pekerjaan sehingga dapat menjalani kehidupan rumah tangga dan kehidupan pekerjaan dengan selaras.
- b. Bagi peneliti, dapat menambah wawasan dan pengetahuan berkenaan dengan hubungan antara *burnout* dengan *work-family balance* pada guru wanita.

BAB II KAJIAN TEORI

A. *Burnout*

1. Pengertian *Burnout*

Istilah *burnout* sebenarnya dikenalkan oleh Bradley pada tahun 1969, namun tokoh yang dianggap sebagai penemu dan penggagas istilah *burnout* adalah Herbert Freudberger yang menulis artikel tentang fenomena *burnout* pada tahun 1974. Freudberger yang bekerja sebagai psikiater di sebuah klinik kecanduan obat di New York melihat bahwa banyak tenaga sukarelawan yang mengalami penurunan motivasi dan semangat kerja, yang disertai dengan kelelahan fisik dan mental. Kemudian ia menggambarkan orang yang mengalami sindrom tersebut ibarat gedung yang terbakar habis, hanya kerangkanya saja yang tersisa. Gedung yang awalnya berisi banyak aktivitas di dalamnya, kini hanya tampak kerangka luarnya saja. Begitulah keadaan orang yang mengalami sindrom ini, dari luar masih tampak utuh, namun di dalamnya kosong dan bermasalah (Gunarsa dalam Sari, 2015: 16).

National Safety Council (NSC) tahun 2004 menyatakan bahwa *burnout* merupakan akibat stres kerja dan beban kerja yang paling umum, gejala khusus pada kejenuhan kerja ini antara lain kebosanan, pesimisme, depresi, kurang konsentrasi, keabsenan, kualitas kerja buruk, ketidakpuasan dan kesakitan atau penyakit (Maharani, 2012: 168).

Beberapa ahli lain yang mendefinisikan *burnout* yaitu Perry dan Potter (dalam Asi, 2014: 516) yang berpendapat bahwa *burnout* merupakan istilah yang digunakan untuk menyatakan kondisi penurunan energi mental atau fisik setelah mengalami stres berkepanjangan, berkaitan dengan pekerjaan atau cacat fisik. Kemudian Maslach dan Leiter (2007: 368) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis berupa kelelahan, sinisme, dan ketidakefektifan di tempat kerja yang merupakan respon stres dalam diri yang kronis dalam pekerjaannya. Papalia (dalam Adnyaswari dan Adnyani, 2017: 2484) berpendapat *burnout* merupakan respon yang berkepanjangan dari faktor penyebab stres yang terus-menerus terjadi di tempat kerja dimana hasilnya merupakan perpaduan antara pekerja dan pekerjaannya. Selanjutnya Baron dan Greenberg (dalam Khotimah, 2010) menyatakan bahwa *burnout* merupakan suatu sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental, berhubungan dengan rendahnya perasaan harga diri, disebabkan oleh stres yang intens dan berkepanjangan.

Individu yang mengalami *burnout* menjadi kekurangan energi dan tidak tertarik pada pekerjaan. Mereka mengalami kelelahan emosional, depresi, apatis, merasa bosan dan mudah tersinggung. Mereka akan menemukan kesalahan di lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan bereaksi secara negatif terhadap saran yang ditujukan pada mereka (Schultz & Schultz dalam Khotimah, 2010).

Burnout merupakan cerminan keadaan emosional orang yang bekerja pada pelayanan kemanusiaan dan bekerja erat dengan masyarakat,

seperti perawat di rumah sakit, guru, anggota polisi dan para pekerja sosial. Pekerja pada bidang sosial beresiko mengalami *burnout* karena memiliki keterlibatan langsung dengan objek kerja atau kliennya. Selama proses pemberian pelayanan, pekerja mengalami situasi yang kompleks dan sarat beban emosional, seperti menangani klien yang tidak kooperatif, dan berhubungan dengan penderitaan pasien. Berhadapan terus-menerus dengan hal seperti itu dapat membuat pekerja menjadi rentan terhadap *burnout* (Khotimah, 2010).

Akan tetapi, stres di tempat kerja merupakan hal yang masih dianggap tabu untuk dibicarakan. Pekerja mengaku bahwa mereka takut kehilangan pekerjaannya atau tidak akan dipromosikan jika mereka secara terang-terangan menyebutkan penyebab menurunnya kinerja mereka adalah stres kerja. Menurut ribuan pekerja, stres akibat beban kerja berlebihan dianggap sebagai tanda-tanda kerapuhan, kelemahan dan keamanan kerja yang lemah (National Safety Council dalam Sari, 2015: 18).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah respon berkepanjangan terhadap stres kerja dan rasa kelelahan yang luar biasa baik secara fisik, emosional, maupun mental yang menyebabkan individu terganggu dan terjadinya penurunan pencapaian prestasi pribadi.

2. Aspek-aspek *Burnout*

Menurut Maslach dan Leiter (2007: 368) *burnout* mempunyai tiga dimensi yakni *Exhaustion* (Kelelahan), *Cynicism* (Sinisme), dan *Innecficacy* (Ketidakefektifan). Berikut ini adalah penjelasannya:

a. *Exhaustion* (Kelelahan)

Gejala pertama dari sindrom *burnout* ini disebabkan karena energi seseorang terkuras habis oleh situasi pekerjaan yang disertai dengan kelelahan fisik yang berat. Profesi pelayanan pada dasarnya merupakan suatu pekerjaan yang selalu berhadapan dengan tuntutan dan pelibatan emosional. Apabila hal ini berlangsung cukup lama dan secara terus menerus dapat menguras sumber energi. Indikator kelelahan yaitu perasaan lelah akibat banyak tuntutan, terkurasnya sumber emosional, dan tidak memiliki energi untuk melakukan pekerjaan.

b. *Cynicism* (Sinisme)

Aspek sinisme berkembang setelah terjadinya kelelahan, sinisme ditandai dengan sikap negatif, bermusuhan, atau terlalu terpisah terhadap pekerjaan, yang seringkali mencakup hilangnya idealism. Indikator sinisme yaitu sikap kurang menghargai orang lain, memperlakukan peserta didik dengan kasar, dan kurang sensitif terhadap peserta didik.

c. *Innecacy* (Ketidakefektifan)

Innecacy berkembang dari sinisme. *Innecacy* mengacu pada penurunan perasaan kompetensi dan produktivitas di tempat kerja. Orang-orang merasa tidak lagi efektif dalam bekerja dengan orang lain dan dalam pemenuhan tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaannya. Indikator *Innecacy* yaitu perasaan dan pandangan

negatif terhadap orang lain, penilaian diri tidak efektif, dan tidak memenuhi tanggung jawab pekerjaan.

Selanjutnya Pines dan Aronson (dalam Rahman, 2007: 222) mengemukakan bahwa terdapat tiga aspek dari *burnout* yakni:

- a. Kelelahan fisik, yaitu kelelahan yang terkait dengan fisik dan energi fisik. Sakit fisik seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, rentan terhadap penyakit, tegang pada otot leher dan bahu, sering terkena flu, sulit tidur, mual-mual, gelisah, dan perubahan kebiasaan makan. Sementara energi fisik dicirikan sebagai energi yang rendah, rasa letih yang kronis, dan lemas.
- b. Kelelahan emosi, yaitu kelelahan yang berhubungan dengan perasaan pribadi seperti putus asa, mudah tersinggung, apatis pada tujuan, depresi, dan tidak berdaya.
- c. Kelelahan mental, yaitu menyangkut rendahnya penghargaan diri dan depersonalisasi. Cirinya merasa tidak berharga, tidak cakap, tidak kompeten, dan tidak puas terhadap pekerjaan.

Berdasarkan aspek-aspek *burnout* yang dikemukakan para ahli di atas, maka penulis menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan Maslach sebagai alat uji dalam penelitian ini, karena aspek-aspek yang dikemukakan Maslach bersifat komprehensif yakni dapat menjelaskan secara lebih luas tentang *burnout*, mudah dipahami dan sesuai dengan variabel *burnout* yang diteliti dalam penelitian ini.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Kelelahan kerja bisa terjadi karena beberapa faktor. Maslach, dkk. (dalam Darmawan, dkk., 2015: 29; Khairani, 2018: 14) menjelaskan faktor yang bisa menyebabkan kelelahan kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Faktor situasional (*situasional factor*): faktor ini dibagi menjadi karakteristik kerja (*job characteristic*), jenis pekerjaan (*occupational characteristic*), dan karakteristik organisasi (*organizational characteristic*).
- b. Faktor individual (*individual factor*), terdiri dari demografi (*demographic characteristic*) meliputi usia, jenis kelamin dan masa kerja, karakteristik kepribadian (*personality characteristic*) dan sikap terhadap pekerjaan (*job attitudes*).

Baron dan Greenberg (dalam Andriansyah & Sahrah, 2014: 140), faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Faktor eksternal berupa kondisi organisasi kerja, yang meliputi kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, kurangnya kesempatan untuk promosi, adanya prosedur serta aturan yang kaku yang membuat orang merasa terjebak dalam sistem yang tidak adil, gaya kepemimpinan yang diterapkan supervisor kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan dan tuntutan pekerjaan.
- b. Faktor internal adalah kondisi yang berasal dari diri individu, meliputi jenis kelamin, usia, harga diri, tingkat pendidikan, masa kerja dan

karakteristik kepribadian serta kemampuan penanggulangan terhadap stres (*coping with stress*).

Dari penjelasan diatas faktor yang mempengaruhi *burnout* menurut Maslach, dkk. (dalam Darmawan, dkk., 2015: 29; Khairani, 2018: 14) adalah faktor situasional dan faktor individual. Sedangkan menurut Baron dan Greenberg (dalam Andriansyah & Sahrah, 2014: 140) faktor yang mempengaruhi *burnout* adalah faktor eksternal dan faktor internal. Dari kedua pendapat mengenai faktor *burnout* menunjukkan faktor yang disampaikan oleh Baron dan Greenberg lebih rinci dibandingkan faktor yang disampaikan oleh Maslach, dkk.

B. *Work-family Balance*

1. Pengertian *Work-family Balance*

Thorntwaite (2002: 4) menjelaskan bahwa *work-family balance* merupakan suatu fenomena persepsi yang ditandai perasaan telah mencapai kepuasan dari tuntutan yang ditimbulkan oleh tanggung jawab individu untuk menyelesaikan tugasnya. Ia juga menjelaskan *work-family balance* dapat melihat sejauh mana karyawan merasa sukses dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarganya.

Greenhaus, dkk. (2003: 513) berpendapat bahwa *work-family balance* merupakan sejauh mana individu sama-sama terlibat dan sama-sama puas dengan pekerjaan dan peran keluarga. Voydanoff (dalam Grzywacz & Carlson, 2007: 457) mendefinisikan *work-family balance*

sebagai partisipasi peran yang efektif dalam memenuhi kebutuhan kerja dan keluarga.

Penelitian terbaru Greenhaus dan Allen (dalam Grzywacz & Carlson, 2007: 457) mendefinisikan *work-family balance* sebagai sejauh mana efektivitas dan kepuasan individu dalam pekerjaan dan peran keluarga kompatibel dengan prioritas hidup individu. Grzywacz dan Carlson (2007: 466) mengartikan *work-family balance* sebagai sejauh mana individu mampu untuk memenuhi tanggung jawab terkait peran di tempat kerja dan keluarga.

Kirchmeyer (dalam Kalliath & Brough, 2008: 325) berpendapat *work-family balance* merupakan tercapainya kepuasan di semua aspek kehidupan dan hal tersebut membutuhkan tenaga, waktu serta komitmen yang didistribusikan dengan baik ke semua bagian sehingga konflik yang muncul karena menjalankan berbagai peran akan rendah sehingga memperoleh keuntungan dalam menjalankan perannya tersebut. Clark (dalam Kalliath & Brough, 2008: 325) mendefinisikan *work-family balance* sebagai kepuasan dan fungsi yang baik di tempat kerja dan di rumah dengan konflik peran yang minimal.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *work-family balance* merupakan kepuasan yang didapatkan individu saat terjadi keseimbangan pemenuhan antara peran dalam pekerjaan maupun peran dalam berkeluarga sehingga terhindar dari konflik.

2. Aspek- aspek *Work-family Balance*

Terdapat beberapa aspek yang menyusun *work-family balance* menurut Greenhaus, dkk. (2003: 513) aspek tersebut adalah:

a. Keseimbangan Waktu

Keseimbangan waktu yaitu jumlah yang sama dari waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan peran keluarga. *Work-family balance* bisa berjalan dengan baik apabila seseorang dapat membagi waktu dengan seimbang antara waktu untuk bekerja dan waktu untuk keluarga. Sehingga masing-masing peran dapat dijalankan sesuai dengan semestinya.

b. Keseimbangan Keterlibatan

Keseimbangan keterlibatan yaitu tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan peran keluarga. Keterlibatan psikologis sangat penting dalam mencapai *work-family balance* yang baik. Dalam menjalankan kedua peran seseorang harus memiliki keterlibatan psikologis yang seimbang sehingga tidak ada kesenjangan keterlibatan seseorang dalam menjalani perannya.

c. Keseimbangan Kepuasan

Keseimbangan kepuasan yaitu tingkat kepuasan yang sama dalam menjalankan pekerjaan dan dalam keluarga. Kepuasan seseorang dalam melakukan sesuatu akan memberi dampak terhadap hasil yang diberikan. Sehingga keseimbangan kepuasan antara

menjalankan pekerjaan dan dalam keluarga haruslah dapat dimiliki oleh seseorang agar dapat memiliki *work-family balance* yang baik.

Menurut Fisher, dkk. (2009: 442-443) *work-family balance* memiliki 4 aspek pembentuk yaitu:

a. WIPL (*Work Interference Personal Life*)

Aspek ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

b. PLIW (*Personal Life Interference Work*)

Aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah di dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

c. WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*)

Aspek ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

d. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*)

Aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja.

Misalnya, apabila individu merasa senang karena kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja.

Pada penelitian ini penulis menggunakan aspek-aspek *work-family balance* yang dikemukakan oleh Fisher, dkk. (2009: 442-443). Aspek-aspek tersebut adalah WIPL (*Work Interference Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference Work*), WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*), PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*). Aspek ini penulis gunakan untuk dasar pengukuran karena dimensi yang diajukan membentuk sebuah perbandingan sejauh mana salah satu aspek mengganggu aspek lainnya serta sejauh mana salah satu aspek mendukung aspek lainnya. Selain itu aspek-aspek yang diajukan tidak terlalu banyak namun mewakili secara utuh.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work-family Balance*

Menurut Ayuningtyas dan Septarini (2013: 3) *work-family balance* berhubungan dengan berbagai faktor-faktor lain, diantaranya:

a. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi terdiri dari dua bentuk, yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal dapat berupa ketersediaan *work-family policies/benefits* dan fleksibilitas pengaturan jadwal kerja. Sedangkan dukungan informal dapat berupa otonomi kerja, dukungan dari atasan, dan perhatian terhadap dampak karir karyawan.

b. Dukungan keluarga

Dukungan keluarga dapat menjadikan tercapainya *work-family balance*, salah satu bentuk dukungan dari keluarga adalah dukungan dari pasangan.

c. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga berhubungan dengan bagaimana seorang mempersepsikan keadaan *balance* di keluarga dan pekerjaan. Seseorang yang memiliki kontrol diri baik akan lebih tenang dalam menghadapi permasalahan yang muncul di keluarga maupun pekerjaan, sehingga dapat meminimalisir konflik yang terjadi dalam keduanya.

d. Orientasi Kerja

Orientasi kerja berhubungan dengan *work-family balance*, karena saat ini banyak orang yang memang memiliki keinginan untuk bekerja sehingga mereka lebih siap menghadapi konsekuensi dari pekerjaan tersebut.

e. Jenjang karir

Semakin tinggi jabatan lebih menyulitkan seseorang untuk mencapai *work-family balance*.

f. Iklim Organisasi

Iklim organisasi juga berperan dalam tercapainya *work-family balance*. Seseorang lebih mudah mencapai *work-family balance* jika bekerja di lingkungan organisasi yang suportif terhadap keluarganya.

Selanjutnya Poulouse dan Sudarsan (2014: 5) memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family balance*, yaitu:

a. Jenis Kelamin

Peran seorang individu berdasarkan jenis kelamin adalah hal yang sering diterapkan dalam sistem pembagian tugas di lingkungan keluarga secara tradisional. Dengan demikian hal tersebut rentan mengalami konflik peran jika mereka terjun dalam dunia kerja.

b. Perencanaan Kerja

Perencanaan jam kerja yang fleksibel dan kebijakan-kebijakan kerja juga membantu pegawai untuk bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan perannya di luar pekerjaan.

c. Dukungan Organisasi

Dukungan dari atasan atau rekan kerja akan memberikan pengaruh kepada seorang pegawai dalam menyeimbangkan kehidupan-kerjanya. Semakin tinggi dukungan yang diberikan dan didapatkan di tempat kerja maka akan semakin tinggi keseimbangan kehidupan-kerja pegawai.

d. Dukungan Keluarga

Hal ini penting karena awal mula kehidupan seorang pegawai adalah berasal dari kehidupan keluarga. Mendapatkan dukungan dari keluarga akan memberikan energi positif untuk bekerja dengan baik hingga mencapai *work-family balance*.

e. Stres Kerja

Ketidaknyamanan atau situasi tegang di lingkungan pekerjaan membuat pegawai cenderung tertekan dan mempengaruhi kehidupan baik pada pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Dari penjelasan diatas faktor *work-family balance* menurut Ayuningtyas dan Septarini (2013: 3) adalah dukungan organisasi, dukungan keluarga, kepribadian, orientasi kerja, jenjang karir, dan iklim organisasi. Sedangkan menurut Poulouse dan Sudarsan (2014: 5) faktor *work-family balance* adalah jenis kelamin, perencanaan kerja, dukungan organisasi, dukungan keluarga dan stres kerja. Kedua pendapat mengenai faktor *work-family balance* tersebut sama-sama fokus pada individu dan hal yang mengarah kepada individu itu sendiri.

C. Hubungan antara *Burnout* dengan *Work-family Balance*

Hubungan antara *burnout* dengan *work-family balance* dapat dilihat dari kaitan aspek-aspek kedua variabel. Aspek WIPL (*Work Interference Personal Life*), yaitu sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Apabila seseorang mengalami *burnout* dari tempat kerja yang mempengaruhi suasana hati atau perasaan negatif, sehingga konflik di tempat kerja terbawa ke keluarga dan mempengaruhi interaksinya dengan pasangan dan anak. Aspek PLIW (*Personal Life Interference Work*), yaitu sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila seseorang mengalami *burnout* di keluarga yang mempengaruhi suasana hati atau perasaan negatif, sehingga konflik keluarga

akan mempengaruhi kehidupan di lingkungan kerja. Aspek WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*), yaitu sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh seseorang pada saat bekerja, memungkinkannya untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari sehingga ia dapat puas pada pekerjaannya dan tingkat *burnout* terhadap pekerjaan juga rendah. Aspek PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*), yaitu sejauh mana kehidupan pribadi dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila seseorang merasa senang dengan kehidupan pribadinya maka akan membuat suasana hatinya juga senang pada saat bekerja sehingga seseorang tersebut tidak akan mengalami *burnout*.

D. Penelitian Relevan

Sesuai variabel yang diteliti, dalam hal ini dipaparkan sejumlah penelitian yang relevan dengan penelitian ini, yaitu:

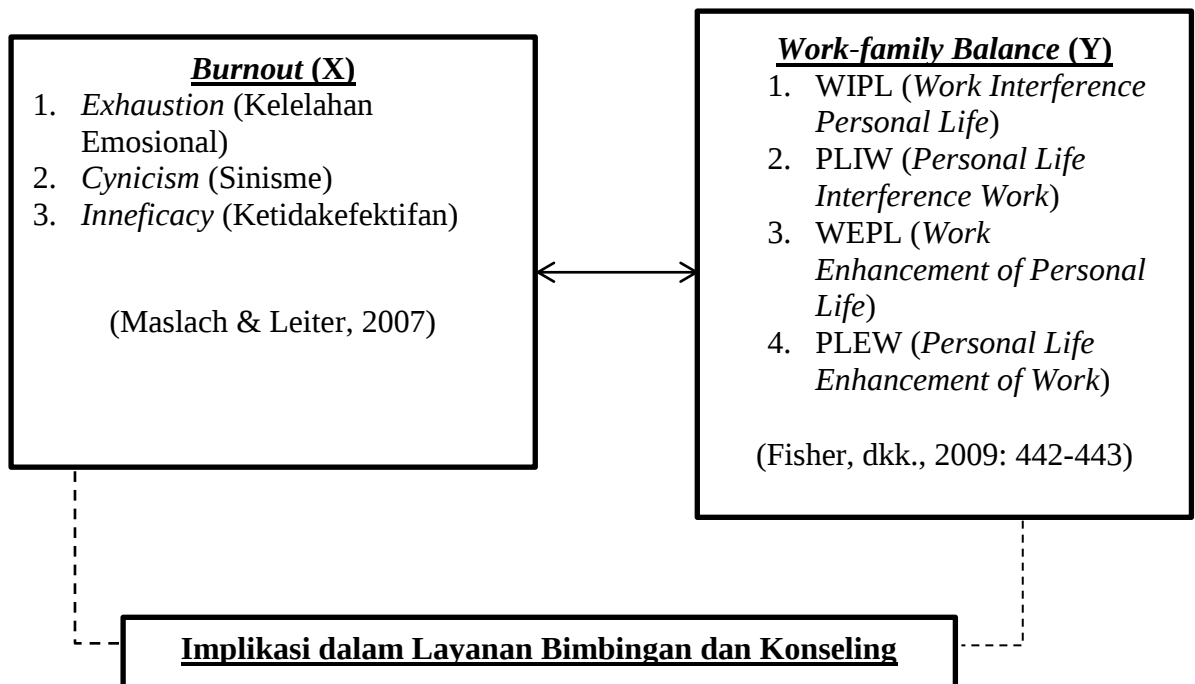
1. Darmawan, dkk. (2015) tentang hubungan *burnout* dengan *work-life balance* pada dosen wanita, menemukan adanya hubungan antara kedua variabel yang bersifat negatif. Relevansi penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama meneliti hubungan *burnout* dengan *work-family balance*. Perbedaannya terletak pada subjek yang akan diteliti.
2. Khairani (2018) tentang hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kelelahan kerja pada perawat wanita yang telah menikah, menemukan adanya hubungan negatif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kelelahan kerja pada perawat perempuan yang sudah

menikah. Relevansi penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama meneliti hubungan kelelahan kerja (*burnout*) dengan keseimbangan kehidupan kerja (*work-family balance*). Perbedaannya terletak pada subjek yang akan diteliti.

3. Nikita (2019) tentang hubungan antara *burnout* dengan *work-family balance* pada perawat wanita di RS Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang, menemukan adanya hubungan negatif antara *burnout* dengan *work-family balance* pada perawat wanita di RS Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang. Relevansi penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama meneliti hubungan *burnout* dengan *work-family balance*. Perbedaannya terletak pada subjek yang akan diteliti.
4. Adnyaswari & Adnyani (2017) tentang pengaruh dukungan sosial dan *burnout* terhadap kinerja perawat rawat inap RSUP Sanglah, menemukan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah Denpasar, dan dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah Denpasar. Relevansi penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama meneliti *burnout*. Perbedaannya terletak pada variabel X_1 dan Y serta subjek yang akan diteliti.

E. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian latar belakang, kajian teori, dan permasalahan yang ditemukan, maka kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Ha: Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *burnout* dengan *work-family balance* pada guru wanita. Artinya semakin tinggi tingkat *burnout*, maka semakin rendah tingkat *work-family balance* yang dirasakan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat *burnout* yang dimiliki, maka semakin tinggi *work-family balance* dirasakan.

H0: Tidak terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *burnout* dengan *work-family balance* pada guru wanita. Artinya variabel X tidak memiliki kaitan atau hubungan yang signifikan terhadap Y. Semakin tinggi tingkat *burnout*, maka tidak ada kaitannya dengan tingkat *work-family balance*

yang dirasakan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat *burnout* yang dimiliki, maka tidak ada kaitannya dengan *work-family balance* dirasakan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan untuk hasil penelitian yang telah dilakukan tentang *burnout* dengan *work-family balance* guru wanita yang telah menikah adalah sebagai berikut:

1. *Burnout* pada guru wanita yang telah menikah secara umum berada pada kategori “Rendah” dengan dengan persentase 53%.
2. *Work-family balance* pada guru wanita yang telah menikah secara umum berada pada kategori “Sedang” dengan persentase 40%.
3. Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *burnout* (X) dengan *work-family balance* (Y) pada guru wanita. Sebesar -0,203 dengan nilai signifikan Sig. (2-tailed) sebesar 0,042 dengan nilai *Coefficient Correlation* yaitu 1. Artinya semakin tinggi tingkat *burnout*, maka semakin rendah tingkat *work-family balance* yang dirasakan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat *burnout* yang dimiliki, maka semakin tinggi *work-family balance* dirasakan.

B. Saran

Saran yang akan disampaikan untuk pihak terkait berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang dijabarkan adalah sebagai berikut:

1. Guru

Guru harus melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan *work-family balance* salah satunya dengan mengikuti seminar cara meningkatkan *work-family balance* sehingga dapat terhindar dari *burnout*. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu semakin tinggi *work-family balance* maka semakin rendah *burnout* pada guru. Selain dengan meningkatkan *work-family balance* guru dapat melakukan kegiatan-kegiatan lainnya yang dapat mencegah terjadinya *burnout*.

2. Lembaga Pendidikan

Bagi lembaga pendidik penting untuk lebih memperhatikan kesejahteraan guru baik dalam hal bekerja ataupun dalam hal individu, membuat kegiatan yang bertujuan meningkatkan *work-family balance* pada guru. Menyediakan pelatihan yang bermanfaat untuk meningkatkan *work-family balance* serta upaya-upaya lain agar guru tidak mengalami *burnout* kerja.

3. Peneliti selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya, agar dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam lagi, khususnya yang berkaitan dengan masalah *work-family balance* dan *burnout*. Peneliti selanjutnya juga bisa menambahkan variabel-variabel lain untuk melihat hubungan, sehingga akan ada penelitian baru. Kemudian untuk peneliti

selanjutnya diharapkan agar bisa memperhatikan jumlah sampel yang akan diambil agar bisa memenuhi target waktu yang sudah disusun sebelumnya dan bisa menggunakan skala dengan pilihan jawaban lebih banyak agar jawaban responden lebih bervariasi.

KEPUSTAKAAN

- Adnyaswari, N. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial dan *Burnout* terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 6(5). 2474-2500.
- Agustin, M., Puspita, R. D., & Setyadi, R. (2020). Gejala Kejenuhan Guru Sekolah Dasar saat Pandemi Covid 19. *Jurnal Elementaria Edukasia*. 3(2). 183-192.
- Ananda, M. R. (2013). *Self Esteem* antara Ibu Rumah Tangga yang Bekerja dengan yang Tidak Bekerja. *Jurnal Psikologi*. 1(1). 40-54.
- Andriansyah, H., & Sahrah, A. (2014). Hubungan *Bullying* dengan *Burnout* pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Tabularasa*. 9(2). 137-150.
- Anita, T., Tjitrosumarto, S., & Setyohadi, J. S. (2021). Stres Kerja Guru saat Pandemi Covid-19 ditinjau dari Kompensasi dan Lingkungan Kerja. *Reseach and Development Journal of Education*. 7(1). 146-157.
- Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asi, S. P. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi dan *Burnout* terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 11(3). 515-523.
- Ayuningtyas, L., & Septarini, B. G. (2013). Hubungan *Family Supportive Supervision Behaviors* dengan *Work Family Balance* pada Wanita yang Bekerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 2(1). 1-11.
- Darmawan, A. A. Y. P., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2015). Hubungan *Burnout* dengan *Work-Life Balance* pada Dosen Wanita. *Jurnal Mediapsi*. 1(1). 28-39.
- Fisher, G. G., Smith, . S., & Bulger, C. A. (2009). *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*. *Journal of Occupational Health Psychology*. 14(4). 441-456.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). *The Relation of Work Family Balance and Quality of Life*. *Journal of Vocational Behavior* 63. 510-531.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D, S. (2007). *Conceptualizing Work-family Balance: Implications for Practice and Research*. *Advances in Developing Human Resources*. 9(4). 455-471.
- Harnida, H. (2015). Hubungan Efikasi Diri dan Dukungan Sosial dengan *Burnout* pada Perawat. *Jurnal Psikologi Indonesia*. 4(1). 31-43.

- Idrus, M. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif edisi kedua*. Jakarta: Erlangga.
- Indilusiantari, V., & Meliana, I. (2015). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan *Burnout Syndrome* pada Pegawai di Direktorat Bina Kesehatan Kerja dan Olahraga Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Jakarta Selatan Tahun 2015. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*. 7(1). 28-33.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). *Work-life Balance: A Review of The Meaning of The Balance Construct*. *Journal of Management & Organization*. Vol 14. 323-327.
- Khairani, N. (2018). Hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat Wanita yang Telah Menikah. *Skripsi*. Tidak diterbitkan. Yogyakarta: UII.
- Khilmiyah, A. (2012). Stres Kerja Guru Perempuan di Kecamatan Kasihan Bantul Yogyakarta. *Jurnal Lentera Pendidikan*. 15(2). 135-143.
- Khotimah, K. (2010). Hubungan antara Persepsi terhadap Lingkungan Kerja Psikologis dengan *Burnout* pada Perawat RSUD Budi Rahayu Pekalongan. *Skripsi*. Tidak diterbitkan. Semarang: UNDIP.
- Maharani, P. A., & Triyoga, A. (2012). Kejenuhan Kerja (*Burnout*) dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. *Jurnal Stikes*. 5(2). 167-178.
- Manggaharti, R., & Noviati, N. P. (2019). Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau dari Dukungan Sosial pada Pekerja. *Jurnal Studia Insania*. 7(1). 1-19.
- Maslach, C., Schaufeli, & Leither. (2001). *Job Burnout*. *Annual Review of Psychology*. Vol. 52. 397–442.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2007). *Burnout*. *Encyclopedia of Stress (Second Edi, Vol. 2)*. Elsevier. 358-362. Doi: 10.1016/B978-0-12-8009951-2.00044-3.
- Maulana, M. A. (2017). Hubungan Kualitas Manajemen Waktu dan *Work Family Balance* pada Pekerja Wanita yang Sudah Menikah di PT. Sai Apparel Industries Semarang. *Skripsi*. Tidak diterbitkan. Semarang: UNNES.
- Nadyastuti, S. C., Mularsih, H., & Tiatri, S. (2021). Mengenal Gejala dan Dampak “Burnout” pada Guru. *Kompas*.

- Nikita, T. D. (2019). Hubungan antara *Burnout* dengan *Work-family Balance* pada Perawat Wanita Di RS Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang. *Skripsi*. Tidak Diterbitkan. Semarang: UNDIP.
- Novenia, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan antara Dukungan Sosial Suami dengan *Work-Life Family Balance* pada Guru Wanita di SMA Negeri Kabupaten Purworejo. *Jurnal Empati*. 6(1). 97-103.
- Poulouse, S., & Sudarsan, N. (2014). *Work Life Balance: A Conceptual Review*. *International Journal of Advances in Management and Economics*. 3(2). 1-17.
- Prayitno. (2004). *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purba, J., Yulianto, A., & Widyanti, E. (2007). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Burnout* pada Guru. *Jurnal Psikologi*. 5(1). 77-87.
- Rahman, U. (2007). Mengenal *Burnout* pada Guru. *Jurnal Lentera Pendidikan*. No. 2. 216-227.
- Safitri, C. M. T., & Anisah, L. (2021). Keterkaitan antara *Job Insecurity* dan *Perceived Organizational Support* dengan *Job Burnout* di Masa Pandemi. *Jurnal Psikologi*. 8(1). 18-37.
- Sari, I. K. (2015). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan *Burnout* Perawat di RSUD Haji Makassar Tahun 2015. *Skripsi*. Tidak diterbitkan. Makassar: UIN Alauddin Makassar.
- Shanafelt, T. D., dkk. (2012). *Burnout and Satisfaction with Work-Life Balance Among US Physicians Relative to the General US Population*. *Arch Intern Med*. 172(18). 1377-1385.
- Sudijono, A. (2007). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sudjana, N. (1996). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thornthwaite, L. (2002). *Work-family balance: International Research on Employee Preferences*. *ACIRRT Working Paper No 79*. ACIRRT, University of Sydney.

- Verges, J. (2020). *Union Survey Warns of MN Teacher Burnout, especially on Hybrid Schedules*. Diperoleh dari <https://www.twincities.com/2020/10/12/union-survey-warns-of-mn-teacher-burnout-especially-on-hybrid-schedules/>.
- Weken, M. E., Mongan, A. E., & Kekenusa, J. S. (2020). Hubungan antara Beban Kerja, Konflik Peran, dan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja Pada Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Manado Pada Masa Pandemi Covid 19. *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*. 1(4). 80-88.
- Winarsunu, T. (2002). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press.
- Yen, L. S., & Nordin, N. M. (2021). Hubungan Iklim Organisasi Sekolah dengan *Burnout* Guru Sekolah Menengah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*. 6(2). 167-180.
- Yusuf, A. M. (2013). *Metodologi Penelitian*. Padang: UNP Press.
- Yusuf, A. M. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.