

**PENGARUH TUNTUTAN ORGANISASI DAN DUKUNGAN  
KELUARGA TERHADAP *BURNOUT* KARYAWAN PADA  
PT. INOCYCLE TECHNOLOGY GROUP  
DI KABUPATEN GOWA**

**SKRIPSI**



**MUSLIM NURSALAM AKHMAD  
NIM: 105721112220**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2024**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN :**

**PENGARUH TUNTUTAN ORGANISASI DAN DUKUNGAN  
KELUARGA TERHADAP *BURNOUT* KARYAWAN PADA  
PT INOCYCLE TECHNOLOGY GROUP  
DI KABUPATEN GOWA**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh :**

**MUSLIM NURSALAM AKHMAD**

**NIM : 105721112220**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
s2024**

## **MOTTO DAN PEMBAHASAN**

### **MOTTO**

**Ketahuiilah, setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap dari kalian bertanggung jawab atas yang ia pimpin, seorang lelaki adalah pemimpin bagi keluarganya, dan ia bertanggung jawab atas keluarganya (HR. Bukhari dan Muslim)**

**Manusia tidak merancang untuk gagal, mereka gagal untuk merancang. Perjalanan seribu batu bermula dari satu langkah (William J. Siegel dan Lao Tze)**

### **PEMBAHASAN**

**Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehinggaskripsi ini telah terselesaikan dengan baik.**

**Alhamdulillah Rabbil'alamin**

**Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta  
Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku**

### **Pesan dan kesan**

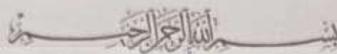
**Pesan saya teruslah belajar sampai maut memisahkan antara tubuh  
dan nyawa jangan lelah untuk menuntut ilmu**

**Kesan sangat berkesan dan susah untuk dilupakan**



PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Tuntutan Organisasi dan Dukungan Keluarga Terhadap Burnout Karyawan Pada PT. Inocycle Technology Group Di Kabupaten Gowa  
Nama Mahasiswa : Muslim Nursalam Akhmad  
NIM : 105721112220  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 20 April 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 April 2024

Menyetujui

Pembimbing I

**Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M**  
NIDN: 0922027901

Pembimbing II

**Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M**  
NIDN: 0906039301

Mengetahui

Dekan

**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
NBM: 651 507

Ketua Program Studi  
Manajemen

**Masrullah, S.E., MM**  
NBM: 1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas nama: Muslim Nursalam Akhmad Nim: 105721112220, diterima dan diserahkan oleh panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0005/SK-Y/61201/091004/2024M, Tanggal 11 Syawal 1445 H/ 20 April 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 21 Syawal 1445 H  
30 April 2024 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.ACC  
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M  
2. Zalka Soraya, S.E., M.M  
3. Dr. Hj. Ruliaty., M.M  
4. Dr.M.Yusuf Alfian Rendra Anggoro S.E., M.M

Disahkan Oleh:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
NBM: 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muslim Nursalam Akhmad

Stambuk : 105721112220

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Tuntutan Organisasi dan Dukungan Keluarga Terhadap Burnout Karyawan Pada PT. Inocycle Technology Group Di Kabupaten Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa:

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.***

Demikian persyaratan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila persyaratan ini tidak benar.

Makassar, 30 April 2024



Yang Membuat Pernyataan

**Muslim Nursalam Akhmad**  
NIM: 105721112220

Diketahui Oleh:



**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.S**  
NBM: 651 507

Ketua Program Studi  
Manajemen

**Nasrullah, S.E., MM**  
NBM: 1151132

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN

### PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muslim Nursalam Akhmad  
NIM : 105721112220  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul

**Pengaruh Tuntutan Organisasi dan Dukungan Keluarga Terhadap Burnout Karyawan Pada PT. Inocycle Technology Group Di Kabupaten Gowa**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengolah/memformat-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 30 April 2024

Yang Membuat Pernyataan



**Muslim Nursalam Akhmad**  
NIM: 105721112220

## KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Tuntutan Organisasi Dan Dukungan Keluarga Terhadap *Burnout* Karyawan Pada PT. Inocycle Technology Group di Kabupaten Gowa .

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Ir. H. Akhmad dan Ibu Hj. Herlina yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak/Ibu Nama Lengkap, selaku Ketua Program Studi Nasrullah. S.E., M.M Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Edi Jusriadi. S.E., M.M, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR. S.E., M.M, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi selesai dengan baik.
6. Bapak Dr. Muhammad Nur Abdi, S.E., M.M, selaku Penasehat Akademik yang telah banyak membantu penulis dalam proses perkuliahan dari semester awal sampai dengan semester akhir.
7. Bapak Muhammad Ilham R, S.E, selaku karyawan pada PT. Incocycle Technology Group di Kabupaten Gowa yang telah membantu dan memberikan jalan untuk penulis dalam melakukan penelitian di PT. Incocycle Technology Group.
8. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan

ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.

9. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
10. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Manajemen Angkatan 2020 terkhusus pada Manajemen 20F dan HR20 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bawa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fisabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Waassalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar, 30 April 2024

Muslim Nursalam Akhmad

## ABSTRAK

**Muslim Nursalam Akhmad. 2024. Pengaruh Tuntutan Organisasi Dan Dukungan Keluarga Terhadap *Burnout* Karyawan Pada PT. Inocycle Technolgy Group Di Kabupaten Gowa. Skripsi. Program Studi Manajemen Fkultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Edi Jusriadi dan M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tuntutan organisasi terhadap burnout karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh dukungan keluarga terhadap burnout karyawan di PT. Inocycle Technology Group di Kabupaten Gowa. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai metode analisis data. Uji asumsi klasik melibatkan uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini, dengan uji hipotesis terdiri dari uji signifikan parsial (uji statistik t) dan koefisien determinan (R-Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan organisasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap burnout karyawan di PT. Inocycle Technology Group di Kabupaten Gowa. Ini berarti bahwa jika tuntutan organisasi tinggi, tingkat burnout karyawan akan meningkat; sebaliknya, jika tuntutan organisasi rendah, burnout karyawan cenderung menurun. Dukungan keluarga (X2) ternyata memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout karyawan. Dalam konteks ini, tingkat dukungan keluarga yang tinggi dapat mengurangi tingkat burnout karyawan, sementara tingkat dukungan keluarga yang rendah dapat meningkatkan tingkat burnout karyawan.

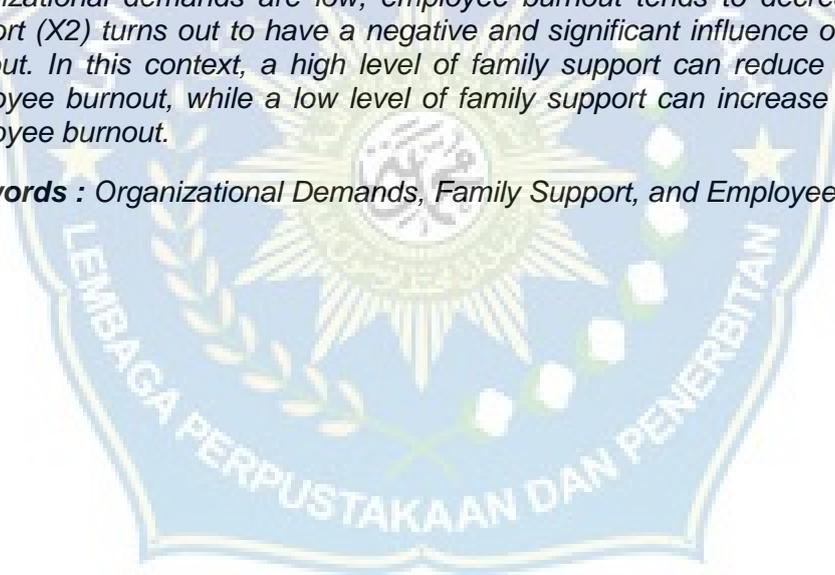
**Kata Kunci :** Tuntutan Organisasi, Dukungan Keluarga, dan *Burnout* Karyawan

## ABSTRACT

**Muslim Nursalam Akhmad, 2024, *The Influence of Organizational Demands and Family Support on Employee Burnout at PT. Inocycle Technology Group in Gowa Regency*. Thesis. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Edi Jusriadi and M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR.**

This research aims to determine and analyze the influence of organizational demands on employee burnout, as well as to determine the influence of family support on employee burnout at PT. Inocycle Technology Group in Gowa Regency. The research method used is quantitative with validity and reliability tests as data analysis methods. The classic assumption test involves the data normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Multiple linear regression analysis was used in this research, with hypothesis testing consisting of a partial significant test (*t* statistical test) and the determinant coefficient (*R*-Square). The research results show that organizational demands (*X*1) have a positive and significant influence on employee burnout at PT. Inocycle Technology Group in Gowa Regency. This means that if organizational demands are high, employee burnout levels will increase; conversely, if organizational demands are low, employee burnout tends to decrease. Family support (*X*2) turns out to have a negative and significant influence on employee burnout. In this context, a high level of family support can reduce the level of employee burnout, while a low level of family support can increase the level of employee burnout.

**Keywords :** Organizational Demands, Family Support, and Employee Burnout



## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG .....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS .....	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
DAFTAR ISI .....	xiiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
A. Tinjauan Teori .....	8
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2. Tuntutan Organisasi .....	11
3. Dukungan Keluarga.....	16
4. Burnout.....	22
B. Penelitian Terdahulu.....	25
C. Kerangka Pikir .....	32
D. Hipotesis .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
A. Jenis Penelitian .....	35
B. Lokasi dan waktu Penelitian .....	35
C. Jenis dan Sumber Data .....	35
D. Populasi dan Sampel.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data .....	38
F. Definisi Operasional Variabel .....	40
G. Metode Analisa Data .....	41
H. Uji hipotesis.....	45

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	47
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian) .....	49
C. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan) .....	63
D. Implikasi Penelitian .....	66
E. Keterbatasan Penelitian .....	67
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>68</b>
A. Kesimpulan .....	68
B. Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>70</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>72</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	33
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Inocycle Technolgy Group .....	48
Gambar 4.3 Uji Normalitas.....	57
Gambar 4.4 Uji Heteroskedstisitas.....	59



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu .....	26
Tabel 3.2 Skala Likert .....	39
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel .....	40
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Usia .....	49
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel 4.6 Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	50
Tabel 4.7 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja .....	51
Tabel 4.8 Karakteristik Berdasarkan Jabatan.....	52
Tabel 4.9 Tuntutan Organisasi.....	53
Tabel 4.10 Dukungan Keluarga .....	54
Tabel 4.11 <i>Burnout</i> Karyawan.....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji validitas .....	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Relibilitas.....	57
Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas .....	59
Tabel 4.15 Regresi Linear Berganda .....	61
Tabel 4.16 Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t).....	62
Tabel 4.17 Koefisien Determinan (R-Square) .....	63

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner .....	73
Lampiran 2 : Tabel Tabulasi .....	77
Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas SPSS .....	80
Lampiran 4 : Hasil Uji Relibilitas SPSS .....	90
Lampiran 5 : Analisis Deskriptif.....	96
Lampiran 6 : Dokumentasi Penelitian.....	116
Lampiran 7 : Surat Izin Penelitian Dan Balasan .....	117
Lampiran 8 : Surat Keterangan Bebas Plagiat .....	121
Lampiran 9 : Bukti Tes Plagiat Per Bab .....	122



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perusahaan adalah organisasi yang mengejar berbagai tujuan. Kegiatan perusahaan selalu ditujukan pada tujuan tersebut, sehingga perlu adanya pengelolaan faktor-faktor produksi yang meliputi sumber daya alam, manusia, modal, mesin, dan teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan hubungan antara faktor-faktor produksi tersebut. Dalam hal ini perusahaan harus mampu mengelola operasional bisnisnya dengan secermat mungkin, khususnya di bidang sumber daya manusia. Hal ini harus dilakukan agar karyawan sebagai sumber daya terpenting dapat bekerja lebih baik dan efektif untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh kinerja manajer atau karyawan. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan merupakan sebuah investasi. Karena karyawan harus mengeluarkan waktu, tenaga dan tenaganya untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan, seperti keuntungan ekonomi, persahabatan dan status sosial. Sumber daya manusia (SDM) adalah sesuatu yang sangat penting dan perlu dikuasai dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau bisnis. Karena itu Peran karyawan dalam organisasi atau perusahaan merupakan elemen penting untuk dicapai dan melaksanakan fungsi dan tujuannya.

Tuntutan organisasi adalah serangkaian harapan, tekanan atau tanggung jawab yang dibebankan pada suatu organisasi atau bisnis oleh berbagai pihak atau faktor eksternal (Eriadya Melina, 2020). Tuntutan

organisasi yang berlebihan, seperti beban kerja, kinerja, dan tekanan pekerjaan yang tinggi, dapat meningkatkan risiko *burnout*. Individu yang sering menghadapi tuntutan ini mungkin mengalami kelelahan fisik dan mental yang signifikan. Hal ini dapat menimbulkan gejala kelelahan, termasuk perasaan sangat lelah, kehilangan minat pada pekerjaan, dan perasaan terasing dari rekan kerja (Annisa Miranty, 2019). Tuntutan organisasi dapat berasal dari berbagai sumber, seperti pemegang saham, karyawan, pelanggan, pemerintah, masyarakat umum, pasar, dan banyak faktor internal.

Tuntutan organisasi merupakan dampak atau akibat yang timbul dari persyaratan yang dikenakan pada organisasi oleh berbagai pihak atau pihak luar. Tuntutan organisasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Tuntutan organisasi yang tinggi, seperti beban kerja yang berlebihan atau jadwal kerja yang tidak teratur, dapat menguras waktu dan energi individu. Hal ini dapat mengurangi waktu yang tersedia untuk berinteraksi dengan keluarga (wijoyo 2015). Hubungan antara Tuntutan organisasi dengan dukungan keluarga bersifat kompleks dan dapat berjalan dalam dua arah, yaitu pengaruh kebutuhan organisasi terhadap dukungan keluarga dan sebaliknya (Fazlurrahman 2020). Dukungan keluarga memiliki peran penting dalam jenjang karir karyawan pada organisasi.

Berdasarkan info yang dikumpulkan peneliti terhadap beberapa orang karyawan yang bekerja di PT. Inocycle Technolgy Group bahwa terdapat tuntutan organisasi yang sangat tinggi dengan fokus kuat pada pencapaian target dan produktifitas yang maksimal untuk mencapai pertumbuhan perusahaan.

Dukungan keluarga adalah hasil interaksi antara keluarga dan konteks sosialnya. Dukungan keluarga merupakan proses perjalanan hidup dimana sumber dan bentuk dukungan keluarga mempengaruhi tahapan siklus hidup keluarga. Ada tiga aspek interaktif dukungan keluarga: timbal balik (kebiasaan dan frekuensi interaksi), saran/umpan balik (kuantitas/kualitas komunikasi), dan keterlibatan emosional, aspek emosional (meningkatkan keintiman dan kepercayaan) dalam hubungan sosial. Dukungan sosial awalnya ditentukan berdasarkan kuantitas kehadiran orang yang memberikan dukungan sosial. Definisi ini terus berkembang. Dengan demikian, pengertian dukungan sosial tidak hanya mencakup jumlah teman yang memberikan dukungan sosial tetapi juga kepuasan terhadap dukungan tersebut (Odgen, 2018).

Konsep dukungan sosial atau dukungan keluarga secara umum digunakan untuk merujuk pada penerimaan rasa keselamatan, perhatian, penghargaan atau dukungan yang diterima oleh seseorang dari orang lain. Di lingkungan kerja, individu seringkali menghadapi situasi yang menuntut dan menimbulkan tekanan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi menyebabkan banyak masalah individu dan dapat memberikan dampak negatif terhadap prestasi seseorang. Pada situasi saat ini, kehadiran keluarga dapat membantu individu dalam menghadapi permasalahan yang dia jalani. Dukungan keluarga dapat berperan sebagai faktor pelindung terhadap *burnout*. Ketika individu merasa didukung keluarganya, mereka mungkin lebih mampu mengatasi tuntutan organisasi yang tinggi. Dukungan ini dapat meliputi dukungan emosional, bantuan dengan tanggung jawab rumah tangga, atau memberikan tempat bagi karyawan untuk merasa di terima.

Salah satu karyawan PT Inocycle Technology Group yang diwawancarai oleh peneliti mengatakan bahwa dukungan luar biasa yang diterima dari keluarganya, termasuk memahami komitmen kerja, menemani dalam situasi-situasi darurat, dan selalu memberikan semangat yang menjadi pilar penting dalam kesuksesan ditempat kerja.

Stres akan menjadi masalah bagi karyawan dan organisasi jika hal tersebut terjadi maka akan menyebabkan kelelahan. *Burnout* adalah kelelahan karyawan secara psikologis dan fisik karena keadaan kerja yang tidak menguntungkan atau tidak tergantung kebutuhan dan harapan. Dalam kondisi ini, karyawan akan mempunyai masalah kesehatan fisik dan psikis dapat mempengaruhi prestasi kerja. Tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja juga dapat menyebabkan kelelahan secara fisik bagi karyawan yang juga akan menimbulkan kelelahan stres psikologis dari karyawan disebut juga *psychological stressor* (Irani, 2017).

*Burnout* terbagi dalam 3 dimensi yaitu : 1) Dimana letak kejenuhan emosinya seseorang merasa frustrasi, sedih, dan kehabisan sumber emosi, 2) Hilangnya identitas pribadi menyebabkan pemikiran karyawan menjadi negatif dan skeptis, 3) terjadi penurunan mengurangi keinginan untuk mencapai prestasi dimana seseorang merasa sulit memberikan penghargaan terhadap dirinya sendiri. Jadi *burnout* memberikan pengaruh negatif pada karyawan yang bekerja (Yanuk, 2019).

Hasil Penelitian Chintiya Fitri dan Sadiyah Achmad (2022) menjelaskan bahwa hasil penelitian mereka menunjukkan responden didominasi stress kerja pada karyawan. Menurut *State Of the Global Report* dari Gallup, Pada 2022 sebanyak 44% pekerja diseluruh dunia sering merasa stres

Terjadinya *burnout* pada seseorang bisa disebabkan oleh beberapa faktor yakni faktor internal dan eksternal. Faktor internal Ada faktor demografi termasuk usia, jenis kelamin, kepribadian, status, perkawinan serta lama bekerja dan tingkat pendidikan sedangkan faktor eksternal termasuk manajemen, faktor karir, dukungan sosial dan lingkungan kerja dan persyaratan pekerjaan (Karimyar, 2019). Salah satu faktor penting yang mempengaruhi munculnya *burnout* adalah hubungan antara tuntutan organisasi dan dukungan keluarga. Fenomena ini menjadi perhatian penting dalam penelitian psikologi dan manajemen, karena berpotensi mempunyai dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan individu dan kinerja organisasi.

PT. Inocycle Technology Group merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang memiliki tingkat *burnout* karyawan yang tinggi. Total karyawan saat ini adalah 135 orang. Observasi awal yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan data bahwa dua tahun terakhir terdapat 5 orang karyawan yang *resign* serta 4 orang yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Tingginya tingkat *resign* dan PHK yang terjadi di PT. Inocycle Technology Group ini disebabkan oleh tuntutan organisasi dan beban kerja yang tinggi serta faktor dukungan keluarga yang kurang.

Berdasarkan uraian diatas salah satu solusi yang diberikan peneliti untuk perusahaan memastikan beban kerja yang realistis dengan memperhatikan batasan waktu dan sumber daya yang tersedia sedangkan untuk karyawan harus mampu menetapkan batasan yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta mencoba untuk tidak membawa pekerjaan kerumah dan sebaliknya. Sehingga hal inilah yang menjadi dasar

metodologi. Sehingga penelitian terkait *burnout* karyawan penting untuk diteliti.

## **B. Rumusan Masalah**

*Burnout* adalah kelelahan karyawan secara psikologis dan fisik karena keadaan kerja yang tidak menguntungkan atau tidak tergantung kebutuhan dan harapan. Dalam kondisi ini, karyawan akan mempunyai masalah kesehatan fisik dan psikis dapat mempengaruhi prestasi kerja. Masalah ini memicu sebuah pertanyaan yang penting untuk di jawab, yakni:

1. Apakah tuntutan organisasi berpengaruh terhadap *burnout* karyawan di PT. Inocycle Technology Group?
2. Apakah dukungan keluarga berpengaruh terhadap *burnout* karyawan di PT. Inocycle Technology Group?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tuntutan organisasi terhadap *burnout* karyawan di PT. Inocycle Technolgy Group.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan keluarga terhadap *burnout* karyawan di PT. Inocycle Technolgy Group.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Sebagai tambahan pengetahuan manajemen sumber daya manusia bagi peneliti khususnya yang berkaitan dengan pengaruh tuntutan organisasi dan dukungan keluarga terhadap *burnout* karyawan. Sebagai acuan bagi

peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

## 2. Manfaat praktis

### a. Bagi PT. Inocycle Technology Group pusat.

Memberikan saran tambahan dan masukan bagi PT. Inocycle Technology Group pusat dalam mengatasi *burnout* atau stres kronis yang disebabkan oleh tuntutan organisasi.

### b. Bagi PT. Inocycle Technology Group cabang makassar

Sebagai bahan untuk memberikan saran dan masukan bagi PT. Inocycle Technology Group cabang Makassar dalam mengatasi *burnout* atau stres kronis yang disebabkan oleh tuntutan organisasi

### c. Bagi peneliti

Sebagai tambahan ilmu pengetahuan terkait pengaruh tuntutan organisasi dan dukungan keluarga terhadap *burnout* karyawan di PT. Inocycle Technology Group

### d. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian terkait peningkatan manajemen sumber daya manusia. Sebagai solusi dalam menyelesaikan masalah stres kronis.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian manajemen sumber daya manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah disiplin atau pendekatan yang mengelola interaksi dan fungsi yang dimiliki oleh sumber daya (pekerjaan). Individu secara efektif dan efisien serta dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat (Sandro, 2020)

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau metode mengatur hubungan dan peran yang dimiliki sumber daya (pekerjaan). Individu secara efektif dan efisien serta dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran karyawan agar efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Menurut Hnai Handoko (2018) manajemen sumber daya manusia adalah tentang menyeleksi, memilih, memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen dalam struktur organisasi yang dapat dijelaskan sebagai individu yang bekerja di dalam

sebuah organisasi. Sumber daya manusia dapat juga disebut karyawan, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusia merupakan kekuatan pendorong organisasi untuk mencapai tujuan

Manusia memegang peranan aktif dan dominan dalam seluruh aktivitas organisasi karena manusialah yang merencanakan, melaksanakan dan menentukan tercapainya tujuan. Tujuan tidak dapat dicapai tanpa partisipasi aktif dari karyawan. Alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih Alat-alat ini sangat rumit dimiliki oleh perusahaan tidak akan membawa manfaat bagi perusahaan jika peran ini aktif Karyawan tidak termasuk

Kualitas sumber daya manusia akan menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam merencanakan dan menjalankan perencanaan kegiatan operasional dan mengontrol manajemen perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, sumber daya manusianya bisa menjadi satu keunggulan kompetitif antar perusahaan jika dikelola dengan baik. Oleh karena itu perusahaan harus menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang bagus.

#### **b. Fungsi Manajemen sumber daya manusia**

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas dan tugas yang diperlukan untuk mengelola tenaga kerja dalam suatu organisasi (Robert L, 2019). Berikut adalah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia:

1. Perencanaan sumber daya manusia

Mencakup peramalan kebutuhan tenaga kerja, perencanaan yang sukses, dan strategi pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan tujuan organisasi.

2. Penerimaan (*Recruitmet*)

Fungsi ini melibatkan penarikan calon karyawan yang berkualitas dan memenuhi syarat tertentu dalam jumlah tertentu sehingga organisasi maupun perusahaan menyeleksi orang-orang yang paling sesuai untuk mengisi pekerjaan yang ada.

3. Seleksi

Proses memilih karyawan yang paling sesuai dengan pekerjaan yang ada berdasarkan kualifikasi, keterampilan, dan budaya perusahaan yang ada.

4. Pengembangan

Fungsi ini meliputi pelatihan, pengembangan keterampilan dan pendidikan untuk karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kuantitas bagi karyawan.

5. Evaluasi kinerja

Melibatkan penilaian kinerja karyawan, umpan balik, dan perencanaan pengembangan karir berdasarkan hasil kinerja yang karyawan lakukan pada perusahaan.

6. Kompensasi dan penghargaan

Menentukan struktur penggajian, insentif, dan penghargaan yang mencakup upah, bonus, dan manfaat lainnya untuk memotivasi karyawan agar kinerja mereka semakin meningkat.

## 7. Manajemen hubungan karyawan

Membangun hubungan positif antara manajemen dan karyawan, menangani konflik, dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang perusahaan keluarkan.

## 2. Tuntutan Organisasi

### a. Pengertian tuntutan organisasi

Tuntutan organisasi merupakan serangkaian harapan, tekanan atau tanggung jawab yang dibebankan pada suatu organisasi atau perusahaan oleh berbagai pihak atau faktor eksternal. Tuntutan ini mencakup berbagai aspek yang harus dipenuhi atau diatasi oleh suatu organisasi agar dapat beroperasi secara efektif, mempertahankan aspirasinya, dan mencapai tujuannya. Tuntutan organisasi dapat berasal dari berbagai sumber, seperti pemegang saham, karyawan, pelanggan, pemerintah, masyarakat luas, pasar, peraturan, dan banyak faktor eksternal lainnya (Abdul, 2019).

Menurut Gary Johns dan Alan M (2021). Didalam bukunya yang berjudul *organizational behavior understanding and managing life at work* mereka mendefinisikan bahwa tuntutan organisasi merupakan sebagai tugas-tugas, peran, tanggung jawab, dan harapan yang diwajibkan oleh organisasi kepada individu. Robert L Mathis dan John H Jackson dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management*, mereka menjelaskan bahwa kebutuhan organisasi adalah segala sesuatu yang harus dikerjakan oleh anggota didalam organisasi, yang mencakup tugas pekerjaan, peran, tanggung jawab dan harapan yang harus di penuhi.

Richard M Steers dan Luciara Nardon (2020) dalam buku mereka yang berjudul *Managing in a global economy demystifying internasional macroeconomics*, mereka mendefinisikan tuntutan organisasi merupakan harapan dan tugas yang diberikan kepada anggota organisasi, termasuk peran, tanggung jawab, dan tugas pekerjaan yang harus mereka selesaikan.

Tuntutan organisasi dapat dikonseptualkan sebagai tujuan yang ditetapkan organisasi untuk individu, yang berfungsi sebagai panduan untuk tindakan dan pencapaian yang diharapkan (Edwin & Gary, 2020). Organisasi harus menyikapi kebutuhan ini dengan bijak untuk menjaga keseimbangan antara pencapaian tujuan dan pemenuhan harapan serta kebutuhan berbagai pemangku kepentingan. Tuntutan organisasi adalah faktor penting yang harus dikelola dengan bijak oleh manajemen dan pimpinan organisasi. Bagaimana organisasi dalam menanggapi tuntutan ini dapat mempengaruhi kinerja, reputasi, dan keinginan mereka dalam jangka panjang (Rasyid, 2020).

#### **b. Indikator tuntutan organisasi**

Indikator tuntutan organisasi merupakan salah satu tanda parameter yang digunakan untuk mengukur sejauh mana organisasi menempatkan tuntutan kepada para karyawan dalam konteks pekerjaan mereka (Reyis, 2019). Beberapa indikator tuntutan organisasi yang umum

1. Beban kerja.

Pada indikator ini mencakup jumlah tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada para karyawan. Beban kerja yang sangat berlebihan dapat menjadi tuntutan organisasi

2. Jam kerja.

Indikator ini mencakup berbagai jumlah jam kerja yang di harapkan dari karyawan. Jam kerja yang panjang atau tekanan untuk bekerja lembur dapat menjadi indikasi kebutuhan organisasi yang sangat tinggi.

3. Perubahan organisasi.

Tuntutan organisasi dapat ditentukan dalam batas waktu yang ketat untuk menyelesaikan proyek atau tugas yang diberikan. Batas waktu yang sering dan ketat akan menambah tekanan pada para karyawan

4. Pelatihan dan pengembangan.

Tingkat dukungan organisasi terhadap pelatihan dan pengembangan karyawan ini dapat mencerminkan kebutuhan untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.

5. Stress kerja.

Pada stress kerja yang tinggi pada karyawan dapat mencerminkan tuntutan organisasi yang tinggi.

Tuntutan organisasi mencakup banyak aspek berbeda yang dapat mempengaruhi cara organisasi beroperasi dan mencapai tujuan mereka. Tuntutan ini dapat bersal dari berbagai sumber dan mencakup hal hal seperti (Alif, 2019):

a. Tuntutan Kinerja dan produktivitas.

Organisasi sering dihadapkan pada tuntutan untuk mencapai target kinerja, produktivitas, atau efisiensi tertentu. Tuntutan kinerja dan produktivitas merupakan aspek penting dalam konteks persyaratan organisasi. Ini mengacu pada ekspektasi dan tekanan yang diberikan pada organisasi atau bisnis untuk mencapai tingkat kinerja tertentu dan meningkatkan produktivitas (Alya Nur, 2019).

b. Tuntutan pemasaran dan penjualan.

Organisasi harus mengikuti tuntutan pasar, mengidentifikasi peluang pemasaran, dan memenuhi permintaan pelanggan. Tuntutan pemasaran dan penjualan merupakan bagian penting dari persyaratan organisasi yang berfokus pada upaya organisasi untuk memasarkan produk atau layanannya kepada pelanggan dan mencapai tujuan penjualan yang telah diidentifikasi sebelumnya.

c. Tuntutan keuangan.

Tuntutan keuangan melibatkan manajemen yang baik, seperti menghasilkan laba, mengelola biaya, dan mematuhi regulasi keuangan. Tuntutan keuangan adalah aspek penting dalam konteks tuntutan organisasi yang berkaitan dengan manajemen finansial dan pencapaian tujuan keuangan.

d. Tuntutan terhadap inovasi.

Perkembangan teknologi dan persaingan yang meningkat dapat mengharuskan organisasi untuk berinovasi dalam produk dan layanan mereka. Tuntutan inovasi merupakan aspek penting dalam dunia bisnis, menekankan perlunya mengembangkan ide, produk, layanan

atau proses baru untuk mempertahankan daya saing dan pertumbuhan organisasi.

e. Tuntutan terhadap sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia, seperti rekrutmen, pelatihan, dan retensi karyawan, adalah bagian penting dari tuntutan organisasi. Tuntutan terhadap sumber daya manusia adalah sekelompok harapan dan tanggung jawab yang ditempatkan pada departemen sumber daya manusia dan individu-individu yang bekerja dalam organisasi.

Tuntutan organisasi merupakan dampak atau akibat yang timbul dari persyaratan yang dikenakan pada organisasi oleh berbagai pihak atau pihak luar. Tuntutan organisasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Berikut merupakan beberapa dampak yang timbul akibat tuntutan organisasi:

1. Dampak positif

a. Peningkatan produktifitas

Tuntutan organisasi yang seimbang dapat mendorong karyawan untuk lebih produktif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.

b. Motivasi

Tuntutan yang jelas dan realistis dapat memotivasi karyawan sehingga dapat mencapai target dan sasaran yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

c. Penghargaan dan pengakuan

Karyawan yang bekerja keras sering mendapatkan penghargaan dan pengakuan dari organisasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi.

## 2. Dampak negatif

### a. Stres

Tuntutan kerja yang berlebihan atau tidak realistis dapat menyebabkan stress ditempat kerja, yang dapat berdampak buruk pada kesejahteraan mental dan fisik karyawan.

### b. Kecelakaan dan kesalahan

Tuntutan organisasi yang berlebihan atau tekanan kerja yang tinggi dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja dan membuat karyawan lebih rentan melakukan kesalahan.

### c. Kepuasan kerja yang rendah

Permintaan yang tidak ditangani dengan baik atau kurangnya dukungan dari organisasi dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan.

## 3. Dukungan keluarga

### a. Pengertian dukungan keluarga

Istilah “dukungan sosial” secara umum digunakan untuk merujuk pada penerimaan rasa keselamatan, perhatian, penghargaan atau dukungan diterima oleh seseorang dari orang lain. Dukungan keluarga merupakan suatu proses hubungan antara keluarga dan lingkungan sosial (Novriani Mangera, 2019). Dukungan sosial ini bisa datang dari berbagai sumber, seperti pasangan atau saudara, keluarga, teman atau anggota organisasi

Definisi awal dari dukungan sosial fokus pada seberapa banyak individu yang hadir untuk memberikan dukungan sosial. Definisi ini

berkembang menjadi definisi Dukungan sosial bukan hanya soal kuantitas Teman memberikan dukungan sosial, tapi termasuk dukungan kepuasan yang diberikan.

Menurut Sarafino (2020), dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, kecemasan, harga diri atau segala bentuk dukungan seseorang menerima dari orang atau kelompok lain. Dukungan sosial datang dari berbagai pihak, seperti keluarga, pasangan, teman, kolega pekerjaan, bos, dokter atau psikolog. Dalam dunia kerja, seseorang dihadapkan pada situasi kerja yang penuh tuntutan dan tekanan. Permintaan pekerjaan akan tinggi menyebabkan banyak masalah individu dan dapat memberikan dampak negatif prestasi kerja seseorang. Begitu pula dengan kehadiran orang lain. Dukungan tersebut akan sangat membantu individu untuk mengatasi permasalahan yang dihadapinya.

Menurut House dan Khan (2020), Dukungan keluarga adalah jaringan emosional, pendidikan, atau finansial yang mendorong pertumbuhan, perkembangan, atau kesejahteraan individu. Dukungan keluarga adalah sumber daya interpersonal yang membantu anggota keluarga berfungsi secara efektif pada berbagai tingkat ketahanan dan kapasitas (Wals, 2020).

Kaslow dan Thompson (2019) menjelaskan didalam buku mereka yang berjudul *Handbook of family therapy*, dukungan keluarga merupakan salah satu upaya keluarga untuk memenuhi kebutuhan fisik, emosional, dan sosial anggota keluarga mereka. Dukungan keluarga sebagai upaya bersama dari anggota keluarga untuk memahami, menerima, dan

mengatasi dampak dari kehilangan atau perubahan dalam keluarga (Pauline Boss, 2020).

Dukungan sosial dari keluarga berperan sebagai benteng untuk menghadapi perubahan dan peristiwa kehidupan yang penuh tekanan. Melalui dukungan sosial keluarga, kesejahteraan psikologis dapat meningkat karena perhatian dan pemahaman yang diberikan menghasilkan hasil yang positif, meningkatkan harga diri dan kejelasan identitas diri serta memiliki perasaan positif mengenai diri sendiri. Kehadiran dukungan sosial dari keluarga dan perhatian orang lain dapat meningkatkan ketahanan individu terhadap stres yang dapat menyebabkan *burnout*.

Kehadiran orang lain merupakan hal yang dibutuhkan oleh manusia sebagai makhluk sosial untuk berinteraksi. Kehadiran orang lain dalam kehidupan pribadi seseorang sangatlah penting. Seseorang tidak dapat memenuhi kebutuhan fisik dan psikologisnya sendiri. Individu membutuhkan dukungan sosial, baik itu dari atasan, rekan kerja, maupun keluarga. dapat disimpulkan adalah sesuatu yang diterima seseorang dalam bentuk dukungan, bantuan dan dorongan. Dukungan sosial ini hadir dalam bentuk informasi, perilaku verbal atau non-verbal dari keluarga, bila bersifat pribadi menghadapi kesulitan atau masalah yang situasinya tampak tidak menyenangkan individu ini.

Dukungan sosial keluarga bekerja sebagai pelindung untuk melawan perubahan peristiwa kehidupan yang penuh stres. Melalui dukungan sosial keluarga, kesejahteraan psikologis akan meningkat karena adanya perhatian dan pengertian akan menimbulkan perasaan

memiliki, meningkatkan harga diri dan kejelasan identitas diri serta memiliki perasaan positif mengenai diri sendiri. Dukungan sosial keluarga dan adanya perhatian orang lain dapat membuat orang tahan terhadap tekanan yang menimbulkan burnout.

#### **b. Indikator dukungan keluarga**

Indikator dukungan keluarga merupakan salah satu parameter atau sebagai tanda-tanda yang digunakan untuk mengukur ketersediaan dukungan sosial atau dukungan keluarga yang di peroleh dari individu dan orang lain (Halim, 2018). Berikut beberapa indikator dukungan keluarga:

1. Komunikasi keluarga yang terbuka.

Tingkat komunikasi yang terbuka dan jujur antara anggota keluarga dapat menjadi indikator positif dari dukungan keluarga yang baik. Mencakup kemampuan untuk berbicara tentang perasaan, masalah, dan kebutuhan secara terbuka.

2. Integrasi sosial.

Adalah jenis dukungan yang memungkinkan individu untuk memilikinya perasaan berkelompok memungkinkan kita berbagi minat dan keprihatinan dan melakukan aktivitas rekreasi bersama.

3. Ikatan atau hubungan.

Adalah dukungan sosial yang memungkinkan individu memperolehnya dukungan sosial datang dalam bentuk kepastian bahwa ada orang yang dapat Anda percaya membantu ketika individu membutuhkan bantuan. Dukungan sosial semacam ini Sumber daya sering kali

disediakan oleh anggota keluarga. Individu Memiliki hubungan yang baik dengan keluarga akan membuat Anda merasa aman.

4. Kesedian untuk membantu.

Anggota keluarga yang bersedia membantu satu sama lain dalam tugas sehari-hari atau masalah besar menunjukkan dukungan keluarga yang kuat.

5. Pengambilan keputusan bersama

Merupakan kemampuan keluarga untuk berkolaborasi dalam pengambilan keputusan yang penting. Seperti finansial atau perubahan besar dalam kehidupan keluarga

Dukungan keluarga mencakup beberapa jenis dukungan anggota keluarga berikan satu sama lain. Pada dasarnya ada 5 jenis dukungan sosial yaitu:

a. Dukungan emosi

Jenis dukungan ini termasuk ekspresi empati dan perhatian dan perhatian pada individu. Umumnya, Dukungan ini datang dari pasangan atau partner keluarga, seolah membawa pengertian tentang masalah yang dihadapi atau mendengarkan keluhannya.

b. Dukungan penghargaan.

Dukungan ini terjadi melalui ekspresi positif atau apresiatif Positif bagi individu, memberi semangat mempromosikan atau menyetujui suatu gagasan atau emosi dan perbandingan pribadi seseorang yang positif terhadap orang lain.

c. Dukungan instrumental.

Dukungan jenis ini mencakup dukungan pribadi langsung. Biasanya support ini, lebih banyak lagi sering direkomendasikan oleh teman atau rekan kerja, seperti membantu pekerjaan rumah seseorang yang mengumpulkan atau meminjamkan uang atau lainnya sesuai dengan kebutuhan masing-masing.

d. Dukungan informasi.

Jenis dukungan ini termasuk memberikan nasehat, saran atau umpan balik kepada individu. Dukungan ini, Biasanya diperoleh dari teman, kolega, bos atau ahli seperti dokter atau psikolog. Dukungan tersedia informasi seperti nasehat atau saran diberikan oleh mereka yang mempunyai mengalami situasi serupa membantu individu memahami situasi dan mencari solusi alternatif untuk masalah tersebut atau langkah-langkah perlu diambil.

e. Dukungan jaringan sosial.

Dukungan jaringan dengan memberikan perasaan bahwa individu adalah anggota kelompok hal-hal tertentu dan mempunyai minat yang sama. Perasaan bersahabat dengan anggota kelompok adalah dukungan untuk individu

Dukungan ini mempunyai peran yang sangat penting untuk membantu keluarga dalam mengatasi stres, menjaga kesejahteraan emosional, dan membangun hubungan yang sehat. Dukungan keluarga adalah landasan yang penting untuk membangun hubungan yang sangat kuat dan berdaya tahan dalam menanggapi berbagai tantangan kehidupan.

#### 4. *Burnout*

##### a. Pengertian *burnout*

*Burnout* dan stres adalah dua konsep serupa tetapi tidak sama. Stres terjadi ketika terjadi ketidakseimbangan antara kebutuhan lingkungan dengan sumber daya yang ada individu, Sedangkan kelelahan atau *burnout* terjadi karena sebuah proses adaptasi yang konstan terhadap gangguan akibat ketidak seimbangan jangka panjang.

Freudenberg, seorang psikolog klinis, pertama kali membenarkan istilah *burnout* pada tahun 1974. *Burnout* adalah suatu kondisi psikologis yang dialami seseorang akibat stress yang disertai kegagalan meraih harapan dalam jangka waktu yang relative panjang. *Burnout* sering terjadi dalam profesi *human service*, yang melibatkan individu yang bekerja di bidang yang secara langsung berinteraksi dengan banyak orang dan memberikan layanan kepada masyarakat umum, seperti guru, perawat, polisi, konselor, dokter, dan pekerja sosial.

Menurut Priansa (2020), *Burnout* adalah salah satu bentuk kelelahan disebabkan oleh orang yang bekerja terlalu dalam, dengan dedikasi dan Komitmen tinggi, bekerja terlalu lama, juga memperhatikan kebutuhan Keinginannya adalah yang kedua. *Burnout* adalah situasi dimana seseorang merasa tertekan emosi dalam pekerjaan menyebabkan seseorang menarik diri sepenuhnya secara psikologis dan menghindari semua keterlibatan.

*Burnout* adalah keadaan stress secara psikologis yang ekstrim Individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi kerja yang rendah. *Burnout* bisa jadi disebabkan oleh stress kronis di tempat kerja. *Burnout*

merupakan perubahan sikap dan perilaku berupa reaksi penarikan diri secara psikologis pekerjaan, seperti menjaga jarak dari orang lain atau bersikap skeptis terhadap orang lain mereka bolos sekolah, sering terlambat dan sangat ingin berganti pekerjaan (Dian & sari, 2018).

Menurut Chiristina Maslach dan Susan E Jackson didalam bukunya yang berjudul *Maslach burnout inventory manual*, mereka mendefinisikan *burnout* merupakan perasaan negatif yang mendalam dan menetap terhadap pekerjaan dengan gejala-gejala yang meliputi perasaan kelelahan yang luar biasa. Menurut Gary P Latham dan Cary L Cooper didalam bukunya yang berjudul *Burnout in the newsroom: How journalists cope with stress*, mereka mengartikan *burnout* sebagai salah satu proses yang berkembang seiring berjalan waktu yang meliputi kelelahan, perasaan, dan pekerjaan. Ayala Malch menjelaskan didalam bukunya yang berjudul *The burnout society*, bahwa *burnout* sebagai keadaan mental, emosional, dan fisik yang muncul ketika individu merasa kelelahan secara kornis dan kehilangan rasa arti didalam kehidupan mereka terutama dalam pekerjaan mereka.

kehidupan praktis sehari-hari penggunaan istilah *burnout* sering disamakan dengan depresi, padahal secara konseptual kedua istilah ini berbeda. Depresi mencakup emosi keputusasaan, ketidakberdayaan, kesedihan, masalah psikologis dan emosional. Berbeda dengan depresi, burnout adalah hal yang sama terjadi, termasuk kelelahan emosional dan depersonalisasi dan *reduced personal accomplishment*.

Kurang jelasnya hak dan tanggung jawab kerja serta konflik peran (misalnya tuntutan kerja tidak konsisten dengan nilai-nilai yang diyakini) dapat berkontribusi. Terutama ketika beban kerja menjadi berat, tanpa penghargaan yang memadai atau hasil yang dianggap memuaskan, kurangnya dukungan sosial baik dalam maupun di luar organisasi, dan kesulitan dalam mengambil keputusan secara mandiri dapat menjadi penyebab stres. Salah satu masalah yang timbul berkaitan dengan individu dalam menghadapi tuntutan tinggi di lingkungan kerja. Stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal.

Pengertian tentang *burnout* oleh beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah keadaan stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi, ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah darilingkungannya.

#### **b. Indikator *burnout***

Indikator *burnout* adalah tanda atau gejala yang dapat mengindikasikan seseorang mengalami *burnout*, yaitu kondisi fisik dan mental yang muncul akibat stress kronis yang berkepanjangan (Sandro, 2020). Berikut indikator *burnout* meliputi:

##### **1. Kelelahan emosional.**

Adalah tanda kelelahan emosional akibat emosi berlebihan yang ditandai dengan hilangnya sensasi dan perhatian, kepercayaan diri,

minat dan antusiasme. Orang yang mengalami Kelelahan emosional ini akan membuat merasa hidup hampa, lelah, dan seolah tak sanggup lagi memenuhi persyaratan pekerjaan.

2. Kurangnya aktualisasi diri.

Pertanda kurangnya kesadaran diri dan rendahnya motivasi bekerja dan mengurangi rasa percaya diri. Kondisi ini umumnya terlihat dikecenderungan ke arah rendahnya tingkat prestasi.

3. Depersonalisasi

Depersonalisasi adalah kecenderungan manusia untuk memperlakukan orang lain adalah pengembangan sikap skeptis terhadap karir dan kinerja. Seseorang yang mengalami masalah depersonalisasi merasa tidak ada aktivitas yang dia praktikkan memiliki nilai atau makna apa pun. Sikap ini ditunjukkan dengan perilaku acuh tak acuh, dengan sinisme dan ketidakpedulian.

## B. Penelitian Terdahulu

Tinjauan empiris merupakan hasil penelitian terdahulu yang menonjolkan beberapa konsep yang relevan dengan penelitian yang dilakukan:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Nyoman Adinda Adnyaswari dan I Gusti Ayu Dewi Adyani (2019)	Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah	X: Dukungan sosial Y: Kinerja perawat	- Kuesioner - Wawancara - Observasi - Regresi sederhana	Berdasarkan hasil analisis bahwa nilai signifikan pengaruh <i>burnout</i> terhadap kinerja

					karyawan adalah sebesar 0,013 lebih kecil dari 0.05. Hasil uji persial menunjukkan bahwa <i>burnout</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat pada RSUP sanglah Denpasar
2	Rety Avalia Pramana (2019)	Hubungan Tuntutan Kerja Dan Dukungan Atasan Dengan <i>Burnot</i> Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan Kabupaten Magelang	X1: Tuntutan kerja X2: Dukungan atasan Y: <i>Burnout</i>	- Kuesioner - Wawancara - observasi	Terdapat hubungan yang bermakna antara tuntutan kerja dengan <i>burnout</i> di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang dengan pola hubungan positif sedang yang artinya semakin tinggi tuntutan kerja maka akan menghasilkan <i>burnout</i> yang tinggi. Terdapat hubungan yang bermakna antara dukungan atasan dengan <i>burnout</i> di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang dengan pola hubungan negatif yang artinya semakin tinggi dukungan atasan maka akan menghasilkan <i>burnout</i>

3	Gunawan Halim (2020)	Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Keterikatan Kerja Melalui <i>Burnout</i>	X: Tuntutan pekerjaan Y: <i>Burnout</i>	- Kuesioner - Wawancara - Regresi sederhana	yang rendah. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai <i>t-statistics</i> pengaruh burnout terhadap keterikatan kerja adalah $0,456 < 1,96$ dan nilai <i>p-value</i> $0,648 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>burnout</i> terhadap keterikatan kerja. Nilai <i>coeficients estimate</i> menunjukkan angka positif yang menggambarkan hubungan berbanding lurus sebesar 0,161 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat <i>burnout</i> maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja, begitu pula sebaliknya.
4	Silvia Angreani (2020)	Lingkungan kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kejenuhan Pekerja	X1: Lingkungan kerja X2: Dukungan sosial Y: Kejenuhan	- Angket - Wawancara - Regresi berganda	Berdasarkan hasil uji regresi, diketahui bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap kejenuhan kerja, dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) = 0.294

			pekerja		serta nilai t hitung = 2.513. > t tabel = 1.666 dan nilai p = 0.014. (p<0.05) Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak.
5	Sulastri dan Onsardi (2021)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1: Stres kerja X2: Beban kerja Y: Kinerja	- Kuesioner - Wawancara - observasi - Regresi berganda	Berdasarkan uji untuk variabel Beban Kerja ( X <sup>2</sup> ) yaitu < (-2.461 <2.0422) dan (sig = 0,021 < 0,050), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif yang signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.
6	Anna Riana dan Nina (2021)	Beban Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja perawat	X1: Dukungan rekan kerja. X2: Lingkungan kerja Y: Tingkat stress kerja	- Kuesioner - Wawancara - Observasi - Regresi berganda	Dukungan rekan pekerja sangat terpengaruh tegas kepada lingkungan kerja, serta jumlah pengujian menerangkan terpengaruhnya dengan pasti sebesar 0,160205, kemudian penilaian statistiknya 2,362189 yang bermakna pada alpha 5%, dan penilaian statistiknya lebih tinggi dari perseptif penilaiannya.

					Dukungan rekan perkerja terpengaruh negatif kepada stres kerja, jumlah pengujian menghasilkan berpengaruhnya negatif sebesar - 0,213775, kemudian penilaian statistiknya sebanyak 2,479633 yang mempunyai makna pada alpha 5%, dan penilaian statistiknya lebih tinggi dari perseptif penilaiannya.
7	Lailatul Muflihah dan Siti Ina Savira (2022)	Pengaruh Persepsi Dukungan Sosial Terhadap <i>Burnout</i> Akademik Selama Pandemi	X: Dukungan sosial. Y: <i>Burnout</i>	- Kuesioner - Wawancara - Regresi sederhana	Hasil penelitian ini dapat dijelaskan menggunakan bentuk persamaan regresi: $Y = 70.610 - 1.108X_1 + 0.384X_2 - 0.587X_3$ Persamaan tersebut bermakna bahwa secara konstan nilai burnout akademik selama pandemi (Y) sebesar 70.610. Maka apabila terjadi penambahan 1% dukungan keluarga (X1), maka burnout akademik berkurang

					<p>sebesar 1.108. Jika terdapat penambahan pada dukungan teman (X2), maka burnout akademik bertambah sebesar 0.384. selanjutnya apabila terdapat penambahan pada dukungan orang lain (X3), maka burnout akademik selama pandemi berkurang sebesar 0.587. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya dukungan keluarga memiliki dampak yang lebih signifikan dalam mengurangi kondisi burnout akademik selama pandemi pada mahasiswa</p>
8	Andita Ratih, Binahayari Rusyidi, dan Sulis Sulastri (2022)	Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap <i>Burnout</i> Pekerja Sosial Pada Pelayanan Anak Korban Tindak Kekerasan Seksual	X: Dukungan sosial. Y: <i>Burnout</i> pekerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuesioner</li> <li>- Regresi sederhana</li> <li>- wawancara</li> </ul>	Secara statistik dukungan sosial yang diterima, status pendidikan terakhir, masa kerja sebagai pekerja sosial, dan jumlah hari kerja per minggu memiliki keeratan hubungan yang kuat dan signifikan berpengaruh simultan dengan proporsi 76% terhadap tingkat <i>burnout</i> pekerja

					sosial. Namun, tidak signifikan berpengaruh parsial terhadap tingkat <i>burnout</i> pekerja sosial.
9	Nooriftita Riski dan Fendy Suardi (2022)	Pengaruh <i>Workload</i> dan <i>Social Support</i> terhadap <i>Burnout</i> pada Tenaga Kesehatan di Masa Pandemi COVID-19	X1: <i>Worload</i> X2: <i>Sosial support</i> Y: <i>Burnout</i>	- Wawancara - Kuesioner - Regresi berganda	Berdasarkan hasil penelitian bahwa <i>workload</i> dan <i>social support</i> secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>burnout</i> (kelelahan kerja) pada nakes di masa pandemi COVID-19. Kemudian ditemukan bahwa <i>workload</i> secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>burnout</i> (kelelahan kerja) pada nakes di masa pandemi COVID. Selanjutnya <i>social support</i> secara parsial berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap <i>burnout</i> (kelelahan kerja) pada nakes di masa pandemi COVID-19.
10	Achmad Amin, Edi Jusriadi, Sitti Nurbaya, dan Muhammad Rusydi (2023)	Pengaruh Dukungan Keluarga dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi	X1: Dukungan Keluarga X2: Dukungan Organisasi	- Kuesioner - Wawancara	Hasil penelitian serta analisis data yang telah dilakukan, maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel

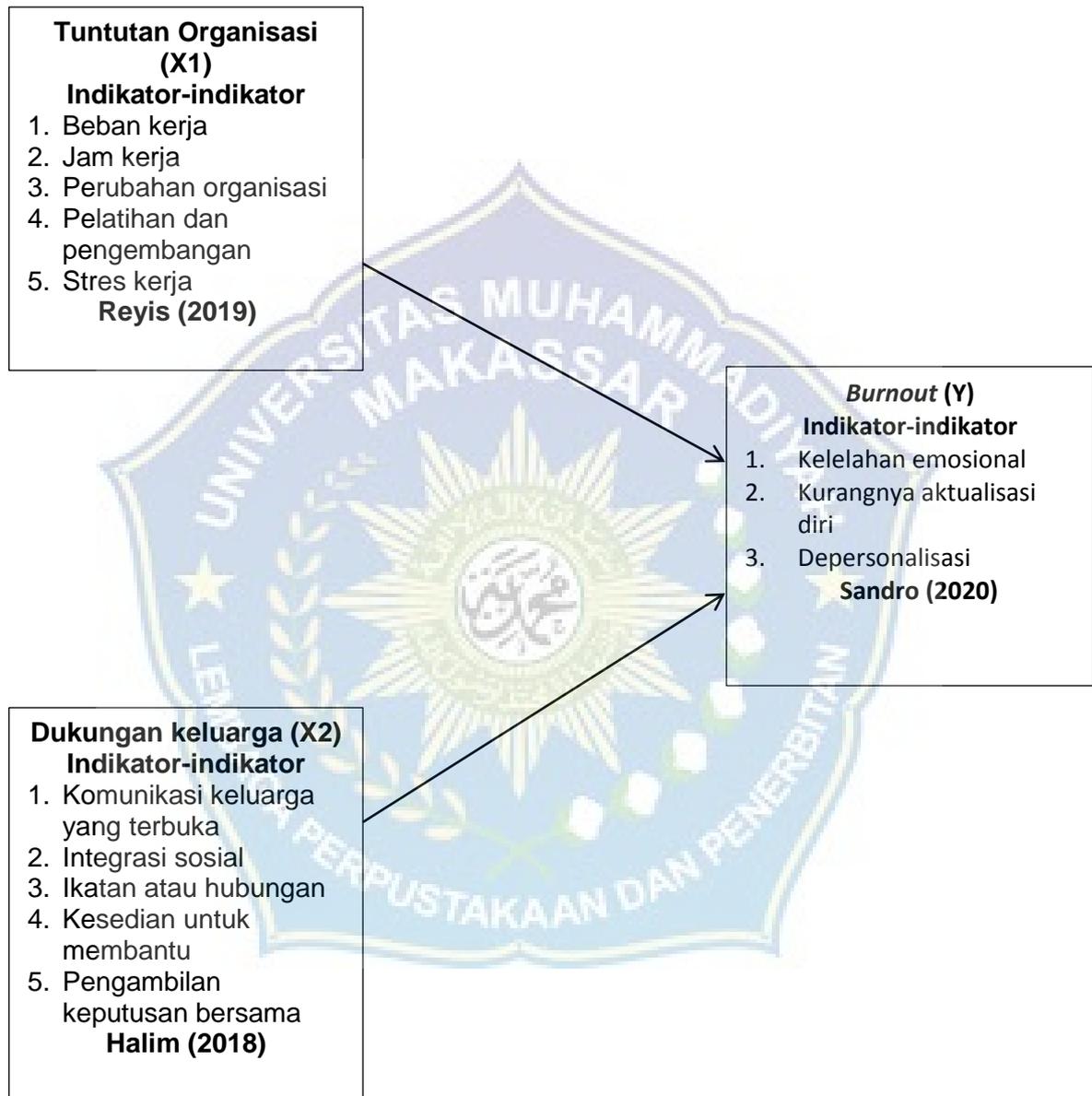
		Budaya Kerja	Z: Budaya Kerja Y: Kinerja karyawan		dukungan keluarga, dukungan organisasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji sobel test bahwa budaya kerja dapat memediasi pengaruh dukungan keluarga dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada cabang Malili, Topoyo, Majene, Sidrap, dan Mamuju PT. Bank Sulselbar Makassar
--	--	--------------	--	--	---

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu mengkaji bagaimana tuntutan organisasi dan dukungan keluarga berperan dalam mempengaruhi *burnout* karyawan dalam ruang lingkup perusahaan swasta sedangkan pada penelitian terdahulu lebih kepada instansi pemerintahan, dan perbedaan selanjutnya yaitu terletak pada metodologi dan sampel yang berbeda dengan penelitian terdahulu.

### C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir adalah model konseptual yang menjelaskan secara teoritis bagaimana hubungan antara variabel yang akan diteliti (Sugiono, 2017:60). Kerangka pikir berfungsi untuk memberikan gambaran awal tentang

tujuan peneliti itu sendiri. Dengan demikian peneliti menggunakan kerangka pikir seperti skema dibawa:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**

#### D. Hipotesis

*Burnout* adalah keadaan stress secara psikologis yang ekstrim Individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi kerja yang rendah. Berdasarkan hasil penelitian Nooriftita Riski dan Fendy Suardi (2022), dan Achmad Amin, Edi Jusriadi, Sitti Nurbaya dan Muhammad Rusydi (2023) menemukan bahwa dukungan keluarga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Berdasarkan pada rumusan masalah diatas dan hasil penelitian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Tuntutan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan di PT. Inocycle Technology Group.
2. Dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan di PT. Inocycle Technology Group.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, meramalkan dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif (Sugiyono dalam Arief Budi Santoso dkk, 2020).

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi**

Penelitian ini telah dilakukan di PT. Inocycle Technology Group yang berlokasi di Homepage Armed, No 10, Nirannuang, Kec. Bontomarannu, Kabupaten Gowa, Sulawesi selatan.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan selama kurang lebih 2 bulan, yaitu bulan November sampai dengan bulan Desember 2023

#### **C. Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Jenis Data**

###### **a. Kuantitatif**

Data kuantitatif adalah representasi informasi dalam bentuk nilai numerik. Dalam bentuk ini maka data kuantitatif dapat di proses

menggunakan rumus matematika atau dapat juga analisis dengan system statistik.

b. Kualitatif

Data kualitatif dalam statistic juga dikenal sebagai data kategori, yaitu data yang dapat disusun secara kategoris berdasarkan atribut dan sifat dari suatu fenomena. Data kualitatif adalah jenis data yang cenderung bersifat deskriptif dan tekanan pada proses dan makna dalam penelitian. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta dilapangan.

## 2. Sumber Data

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh penelitian dari orang yang bersangkutan. Data primer didapatkan oleh penelitian secara langsung dengan cara wawancara, suevei, eksperimen, dan sebagainya

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang berhubungan dengan informasi dari sumber yang telah ada sebelumnya seperti dokumen-dokumen penting, situs web, buku, dan sebagainya. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung didapatkan dari objek melalui wawancara.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Sugiyono (2017) mendefinisikan populasi sebagai wilayah umum yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik

tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk studi dan analisis yang kemudian akan digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini di PT Inocycle Technology Group yaitu 135 orang.

## 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang di pilih untuk di observasi untuk di analisis dalam rangka membuat kesimpulan tentang populasi tersebut. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sejumlah populasi karyawan pada PT Inocycle Technology Group dengan jumlah sampel sebanyak 57 orang responden.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{135}{1 + 135(0,01)^2}$$

$$n = \frac{135}{1 + 135 (0,01)}$$

$$n = \frac{135}{1 + 1,35}$$

$$n = \frac{135}{2,35}$$

$$n = 57,45$$

$$n = 57$$

Dimana:

n = 57 orang

N = 135

e = Batas Toleransi Kesalahan (error tolerance)

Ket : apabila sampel yang dibutuhkan batas toleransi kesalahan 10%

## E. Teknik Pengumpulan data

### 1. Observasi

Metode observasi merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi adalah tindakan melihat dan mengamati objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan ini melalui suatu pengamatan dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau objek sasaran. Teknik ini memerlukan peneliti untuk melakukan observasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap objek penelitian. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data-data yang diperlukan berkenaan dengan permasalahan terkait *burnout* karyawan.

### 2. Kuesioner

Kuesioner atau angket yaitu suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan responden memberikan respon. Selain itu kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data informasi yang kemungkinan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik berupa orang utama di dalam organisasi, yang bisa berpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada.

Kuesioner tersebut dibagikan kepada karyawan PT. Inocycle Technology Group sebanyak 57 karyawan sesuai dengan sampel yang digunakan untuk memperoleh data informasi terkait dengan tuntutan organisasi dan dukungan keluarga. Dalam kuisisioner ini digunakan skala *likert* dalam bentuk *checklist*. Dengan menggunakan skala *likert*, maka

variable yang digunakan diukur dijabarkan menjadi indicator variable. Selanjutnya, indikator tersebut digunakan sebagai dasar untuk merancang instrumen elemen-elemen, yang bisa berupa kumpulan pertanyaan. Jawab dari setiap item instrument yang berupa pernyataan tersebut diberi skor atau nilai 1 sampai 5. Dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono dalam Ayu Eliana, 2021)

Keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

### 3. *Study dokumentasi*

*Study dokumentasi* adalah suatu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau orang lain tentang subjek. *Study dokumentasi* merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan penelitian kualitatif untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandangan subjek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan (Haris, 2019).

## F. Definisi Operasional variabel

Secara teoritis, definisi operasional variable adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variable-variabel operasional, sehingga dapat diamati atau di ukur untuk memberikan kesamaan pengertian variabel yang diteliti. Berikut merupakan tabel definisi operasional:

**Tabel 3.3**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	(X1) Tuntutan organisasi	Tuntutan organisasi merupakan serangkaian harapan, tekanan atau tanggung jawab yang dibebankan pada suatu organisasi atau perusahaan oleh berbagai pihak atau faktor eksternal.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja</li> <li>2. Jam kerja</li> <li>3. Perubahan organisasi</li> <li>4. Pelatihan dan pengembangan</li> <li>5. Stres kerja</li> </ol>
2	(X2): Dukungan keluarga	Istilah "dukungan sosial" biasanya merujuk pada penerimaan perasaan aman, perhatian, penghargaan, atau dukungan yang seseorang terima dari individu lainnya secara umum.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunikasi keluarga yang terbuka</li> <li>2. Integrasi sosial</li> <li>3. Ikatan atau hubungan</li> <li>4. Kesediaan untuk membantu</li> <li>5. Pengambilan keputusan bersama</li> </ol>
3	(Y): <i>Burnout</i>	<i>Burnout</i> adalah suatu kondisi psikologis yang dialami seseorang akibat stress yang disertai kegagalan meraih harapan dalam jangka waktu yang relative panjang.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kelelahan emosional</li> <li>2. Kurangnya aktualisasi diri</li> <li>3. Depersonalisasi</li> </ol>

## G. Metode Analisis Data

Kegiatan dalam analisis adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden data tiap variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiono, 2018). Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

### 1. Uji instrumen penelitian

#### a. Uji validitas

Menurut (Sugiyono 2017) "Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti". Suatu pengukuran instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrument tersebut dapat mengukur *construct* sesuai dengan tujuan dan harapan peneliti. Menilai keabsahan setiap pertanyaan, digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$R_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

- N = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum X$  = Jumlah pengamatan variabel X
- $\sum Y$  = Jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum X^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum Y^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
- $(\sum X)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum Y)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum XY$  = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (Kuesioner).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau uji kehandalan adalah uji responden dalam menjawab pertanyaan kuesioner. Misal kita mengirimkan kuesioner kepada manager sebagai responden, akan tetapi responden manager badan sibuk dan diberikan sekretaris bahkan diberikan satpam untuk mengisinya. Jawaban responden satpam pasti akan tidak konsisten atau asal-asalan menjawab karena tidak tau persis terhadap pertanyaan kuesioner, jawaban yang asal-asalan ini pasti tidak reliabel. Konsisten jawaban biasanya diuji dengan *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ).

$$\alpha = \frac{k}{k - a} \times \frac{ST^2 - \sum Si^2}{ST^2}$$

Dengan keterangan:

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen
- $\sum Si$  = Jumlah Varians Skor tiap-tiap item
- ST = Jumlah varians butir
- K = Jumlah item

Kriteria dalam menentukan reliabilitas suatu kuesioner dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja engan menggunakan SPSS. Metode *One Shot* melibatkan pengukuran hanya sekali, kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau melihat korelasi antara jawaban pada pertanyaan tersebut. Dalam SPSS, Anda dapat menggunakan uji statistik Cronbach Alpha untuk mengukur reliabilitas. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika membeikan nilai *Crombach Alpha* > 0,60 (Ghozali,2018).

## 2. Uji Asumsi Klasik

Analisis model regresi linier berganda, hipotesis harus diuji dengan mempertimbangkan asumsi klasik. Asumsi Klasik tersebut terdiri dari :

### a. Uji normalitas data

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari poulasi normal. Uji normalitas ini memiliki dua acara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Dalam pendekatan histogram, data dianggap mengikuti distribusi normal jika distribusi data tersebut tidak miring ke arah kiri atau kanan. Ada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal (Basuki & Prawoto, 2018).

Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumber diagonal dari grafik normal. Model regresi dikatakan berdistribusi normal, apabila data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti garis diagonal (Juliandi dalam Ayu ELiani, 2021).

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah adanya hubungan linear antara pengubah bebas  $X$  dalam model regresi ganda. Jika variabel independen ( $X$ ) dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka variabel independen tersebut berkolinieritas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*). Multikolinearitas dapat teridentivikasi melalui pemeriksaan nilai *variance inflation factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila melalui nilai *Tolerance*  $>0,1$  dan nilai *VIF*  $<10$  maka tidak

terdapat multikolinieritas diantara variabel independent, dan sebaliknya apabila nilai *Tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10 maka asumsi tersebut mengandung multikolinieritas (Basuki & Prawoto, 2017).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independent dengan nilai residualnya (Basuki & Prawoto, 2016).

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + e$$

Dimana :

Y	= <i>Burnout</i> karyawan
a	= konstanta
$b_1 - b_3$	= Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel
X1	= Tuntutan Organisasi
X2	= Dukungan Keluarga
E	= Standar eror

## H. Uji Hipotesis

### 1. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Agus, 2018).

Langkah-langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan

t	= Nilai t
n	= Jumlah sampel
r	= Nilai koefisien

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

#### 1) Kriteria pengambilan keputusan

Ha diterima jika  $-t_{\text{tabel}} \geq t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$

Ho diterima dan Ha ditolak jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

2) Kriteria pengujian

- a) Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (Tuntutan Organisasi dan Dukungan Keluarga) dengan variabel terkait (*Burnout* karyawan).
- b) Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka tidak memiliki pengaruh antara variabel bebas (Tuntutan Organisasi dan Dukungan Keluarga) dengan variabel terkait (*Burnout* Karyawan).

**2. Koefisien Determinan (R-Square)**

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independent (X1, X2, dan Y) secara serentak terhadap variabel dependen Y. Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel *independent* dan variabel *dependent* yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini ditanyakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut :

$$d = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

$d$  = Koefisien determinasi

$r$  = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terkait

100% = presentase kontribusi

Mempermudah peneliti dalam mengolah dan menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan bantuan program komputer yaitu *Statistical Program for Social Science (SPSS)*.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah singkat PT. Inocycle Technology Group di Kabupaten Gowa

PT. Inocycle Technology Group Perusahaan ini didirikan berdasarkan akta pendirian nomor 35 tanggal 17 juli 2001 dari Fransiscus Xaverius Budi Santoso Isbandi, Sarjana Hukum, notaris dijakarta. Perusahaan ini awalnya bernama PT. Hilon Felt dengan pabrik pertamanya ditanggerang. Inocycle adalah perusahaan yang bergerak dalam produksi *Recycled Polyester Staple Fiber (Re-PSF)* dengan mengelola plastik daur ulang tanpa limbah.

*Inocycle* adalah bagian dari grup Hilon Indonesia, yang merupakan salah satu produsen non tenun terintegrasi terbesar diindonesia dengan pengalaman lebih dari 40 tahun dibidangnya dan kualitas produksi dengan standar internasional. Perusahaan ini didirikan dalam bentuk perseroan terbatas. Modal awal perusahaan sesuai dengan akta pendirian perseroan ini tentang modal perseroan, dinyatakan bahwa modal dasar PT Inpcycle Technolgy Group adalah sebesar 11.225.000.000 (Sebelas milyar dua ratus dua puluh lima juta rupiah).

##### 2. Visi dan Misi

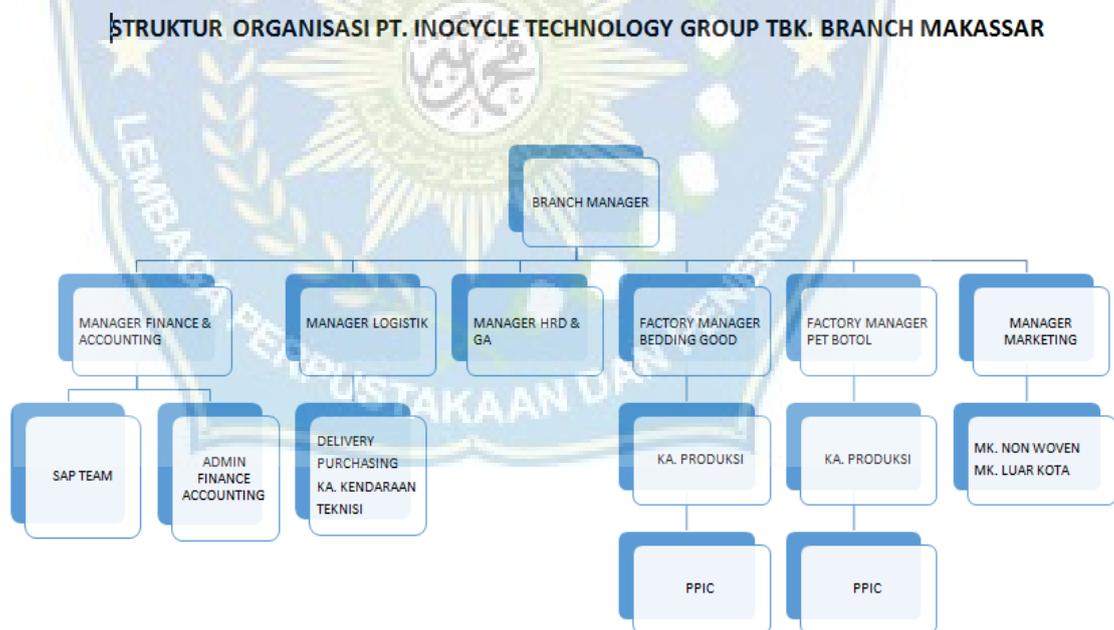
###### a. Visi

Menjadi perusahaan *Recycled Fiber* berkelanjutan ramah lingkungan terbesar yang menghasilkan produk berkualitas kelas dunia.

### b. Misi

1. Memproduksi *eco polyester fiber* kelas dunia dengan para profesional industri.
2. Perluasan bisnis melalui *plastic pay* diseluruh Indonesia secara berkelanjutan.
3. Berkontribusi signifikan dalam mengurangi polusi limbah nasional dan menciptakan lingkungan hidup yang ideal dan berkelanjutan
4. Pembangunan jaringan produksi dan penjualan berkelas nasional untuk bisnis *Recycled Fiber*.

### 3. Struktur organisasi



Sumber: PT. Inocycle Technolgy Group

**Gambar 4.2**  
Struktur Organisasi PT. Inocycle Technolgy Group

## B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

### 1. Karakteristik responden

Data karakteristik responden merujuk pada data yang dikumpulkan mengenai profil objek penelitian untuk mengetahui informasi lebih lanjut. Dalam penelitian ini karakteristik responden ini meliputi usia, jenis kelamin, dan masa kerja. Penjelasan lebih lanjut mengenai karakteristik responden akan disajikan pada tabel berikut:

#### a. Usia

Karakteristik berdasarkan rentang usia bertujuan untuk memahami kelompok usia responden yang ada didalam perusahaan. Berikut data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah responden	Presentase
1	22-30	16	28%
2	31-35	19	34%
3	36-40	22	38%
<b>Total</b>		<b>57</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah (Desember 2023)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa usia responden pada usia 22-30 tahun yaitu sebanyak 16 responden atau sebesar 28%, lalu usia 31-35 tahun sebanyak 19 responden atau 34%, usia 36-40 sekitar 22 responden atau 38% . Pada penelitian ini usia responden terbanyak berada pada rentang usia 31-35 yang dimana usia tersebut merupakan masa tenang, segala sesuatu yang lain di kemudikan demi pekerjaan dan kemajuan karir. Individu berjuang untuk menjadi dirinya sendiri.

b. Jenis kelamin

Jumlah responden yang ada dalam penelitian ini sebanyak 57 orang. Berikut yang merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Karyawan	Presentase (%)
Perempuan	27	48%
Laki-Laki	30	52%
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah (Desember 2023)

Tabel 4.5 menunjukkan informasi mengenai jumlah responden berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang atau sebesar 48% sedangkan responden jenis kelamin laki laki sebanyak 30 orang atau sebesar 52%.

c. Jenjang pendidikan

Karakteristik ini akan menguraikan identitas responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir responden yang ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini. Berikut ini data responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	SMA/SMK	5	8%
2	D3	0	0
3	D4	0	0
4	S1	35	63%
5	S2	10	17%
6	S3	7	12%
<b>Total</b>		<b>57</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah (Desember 2023)

Karakteristik responden yang berjumlah 57 orang dengan data jenjang pendidikan terakhir bahwa responden dengan tingkat SMA/SMK yaitu 5 dengan presentase 8%, tingkat pendidikan D3 yaitu 0, tingkat pendidikan D4 yaitu 0, tingkat pendidikan S1 sebanyak 35 orang dengan presentase 63%, tingkat pendidikan S2 yaitu sebanyak 10 orang dengan presentase 17%, serta tingkat pendidikan S3 sebanyak 7 orang dengan presentase 12%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa lebih banyak responden dengan jenjang pendidikan S1 yang berjumlah 35 orang responden pada PT. Inocycle Technolgy Group di Kabupaten Gowa

d. Masa kerja

Masa kerja merupakan salah satu karakteristik penting yang dibutuhkan oleh peneliti. Informasi mengenai data responden berdasarkan masa kerja diuraikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa kerja	Jumlah responden	Presentase (%)
1	1 tahun	0	0
2	1-3 tahun	24	43%
3	3-5 tahun	33	57%
<b>Total</b>		<b>57</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah (Desember 2023)

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa masa kerja responden yang paling banyak berada pada 3-5 tahun sebanyak 33 responden atau sebesar 57%, responden dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 24 responden atau sebesar 43%,

e. Jabatan

Jabatan merupakan suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang dalam suatu organisasi. Informasi mengenai data responden berdasarkan jabatan diuraikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Karakteristik Berdasarkan Jabatan**

No	Jabatan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Staf	36	63%
2	Produksi	21	37%
	<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah (Desember 2023)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan jabatan yang paling banyak berada pada level staf sebanyak 36 responden atau sebesar 63% dan responden dengan jabatan produksi sebanyak 21 responden atau sebesar 37%.

## 2. Analisis deskriptif variabel penelitian

### a. Tanggapan responden mengenai tuntutan organisasi

Berikut ini akan dijelaskan tentang item-item dari variabel Tuntutan Organisasi (X1), Dukungan Keluarga (X2) dan *Burnout* Karyawan(Y) pada PT. Inocycle Technolgy Group Tanggapan Responden Mengenai Tuntutan Organisasi .

Variabel tuntutan organisasi pada penelitian ini diukur dengan 5 indikator yang dibagi menjadi 15 pernyataan. Hasil tanggapan variabel tuntutan organisasi kemudian diolah ke dalam spss. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.9**  
**Tuntutan Organisasi**

NO	Pertanyaan	Skor					Jumlah	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
1	X1.1	34	6	2	9	6	57	3.93
2	X1.2	12	26	1	11	7	57	3.44
3	X1.3	6	4	0	7	40	57	1.75
4	X1.4	5	12	3	31	6	57	2.63
5	X1.5	34	9	2	8	4	57	4.07
6	X1.6	36	2	2	4	13	57	3.77
7	X1.7	34	8	1	9	5	57	4.00
8	X1.8	40	7	1	1	8	57	4.23
9	X1.9	33	9	2	5	8	57	3.95
10	X1.10	34	6	2	9	6	57	3.93
11	X1.11	8	35	3	6	5	57	3.61
12	X1.12	6	9	3	33	6	57	2.58
13	X1.13	6	37	3	3	8	57	3.53
14	X1.14	5	12	3	31	6	57	2.63
15	X1.15	37	7	2	5	6	57	4.12

Sumber: Data primer yang diolah (Desember 2023)

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa dari 15 item pernyataan tersebut yang memiliki nilai tertinggi adalah X1.8 dengan indikator perubahan organisasi dan nilai mean sebesar 4,23. Pernyataan yang memiliki nilai terendah adalah X1.3 dengan indikator beban kerja dan nilai mean sebesar 1,75. Maknanya indikator perubahan organisasi dapat mengubah sistem didalam organisasi sehingga dapat meningkatkan tuntutan organisasi pada perusahaan.

b. Tanggapan responden mengenai dukungan keluarga

Variabel dukungan keluarga pada penelitian ini diukur dengan 5 indikator yang dibagi menjadi 15 item pernyataan. Hasil tanggapan variabel dukungan keluarga kemudian diolah ke dalam spss. Adapun hasilnya dapat di lihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Dukungan Keluarga**

NO	Pertanyaan	Skor					Jumlah	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
1	X2.1	46	7	1	1	2	57	4.65
2	X2.2	2	2	2	10	41	57	1.49
3	X2.3	44	5	1	2	5	57	4.42
4	X2.4	6	43	1	2	5	57	3.75
5	X2.5	39	3	2	1	12	57	3.98
6	X2.6	11	38	1	4	3	57	3.88
7	X2.7	25	24	1	4	3	57	4.12
8	X2.8	2	1	1	8	45	57	1.37
9	X2.9	7	41	1	1	7	57	3.70
10	X2.10	31	13	1	2	10	57	3.93
11	X2.11	32	8	0	2	15	57	3.70
12	X2.12	10	39	2	2	4	57	3.86
13	X2.13	25	24	1	4	3	57	4.12
14	X2.14	2	1	1	8	45	57	1.37
15	X2.15	11	41	1	2	2	57	4.00

Sumber: Data primer yang diolah (Desember 2023)

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai tertinggi dari 15 item pernyataan adalah X2.1 dengan indikator komunikasi keluarga yang terbuka dan nilai mean yang diperoleh sebesar 4,65. Selanjutnya nilai terendah adalah X2.8 dan X2.14 dengan indikator ikatan atau hubungan dan indikator pengambilan keputusan bersama, adapun nilai mean yang diperoleh adalah 1,37. Makna dari indikator komunikasi keluarga yang terbuka dapat menjadi salah satu faktor pendukung variabel dukungan keluarga.

c. Tanggapan responden mengenai *burnout* Karyawan

*Burnout* pada penelitian ini diukur dengan 3 indikator yang dibagi menjadi 9 item pernyataan. Hasil tanggapan variabel *burnout* kemudian diolah ke dalam spss. Adapun hasilnya dapat di lihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.11**  
**Burnout Karyawan**

NO	Pertanyaan	Skor					Jumlah	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Y1	2	45	2	5	3	57	3.67
2	Y2	3	46	1	5	2	57	3.75
3	Y3	46	8	3	0	0	57	4.75
4	Y4	1	1	3	46	6	57	2.04
5	Y5	1	51	1	3	1	57	3.84
6	Y6	3	46	1	5	2	57	3.75
7	Y7	42	10	3	1	1	57	4.60
8	Y8	1	1	3	46	6	57	2.04
9	Y9	14	37	1	4	1	57	4.04

Sumber: Data primer yang diolah (Desember 2023)

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai tertinggi dari 9 item pernyataan adalah Y3 dengan indikator kelelahan emosional dan nilai mean yang diperoleh sebesar 4,75. Selanjutnya nilai terendah adalah Y4 dan Y8 dengan indikator kurangnya aktualisasi diri dan indikator depersonalisasi, adapun nilai mean yang diperoleh adalah 2,04. Maknanya apabila karyawan mengalami kelelahan emosional maka dapat meningkatkan terjadinya *burnout* karyawan.

### 3. Hasil olah data dan analisis data

#### a. Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur kevalidan atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari responden. Uji validitas dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil dari r-hitung pada output SPSS. Dalam pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 5% dan menghasilkan r-tabel 0,266. Jika r-hitung > r-tabel, maka instrument penelitian dikatakan valid. Berikut ini hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.12**  
**Hasi Uji Validitas**

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<b>Tuntutan Organisasi (X1)</b>	X1.1	0.690	0.266	<b>Valid</b>
	X1.2	0.414	0.266	<b>Valid</b>
	X1.3	0.339	0.266	<b>Valid</b>
	X1.4	0.583	0.266	<b>Valid</b>
	X1.5	0.434	0.266	<b>Valid</b>
	X1.6	0.341	0.266	<b>Valid</b>
	X1.7	0.409	0.266	<b>Valid</b>
	X1.8	0.295	0.266	<b>Valid</b>
	X1.9	0.298	0.266	<b>Valid</b>
	X1.10	0.690	0.266	<b>Valid</b>
	X1.11	0.322	0.266	<b>Valid</b>
	X1.12	0.485	0.266	<b>Valid</b>
	X1.13	0.279	0.266	<b>Valid</b>
	X1.14	0.583	0.266	<b>Valid</b>
	X1.15	0.262	0.266	<b>Valid</b>
<b>Dukungan Keluarga (X2)</b>	X2.1	0,324	0.266	<b>Valid</b>
	X2.2	0,415	0.266	<b>Valid</b>
	X2.3	0,471	0.266	<b>Valid</b>
	X2.4	0,364	0.266	<b>Valid</b>
	X2.5	0,365	0.266	<b>Valid</b>
	X2.6	0,427	0.266	<b>Valid</b>
	X2.7	0,490	0.266	<b>Valid</b>
	X2.8	0,442	0.266	<b>Valid</b>
	X2.9	0,342	0.266	<b>Valid</b>
	X2.10	0,317	0.266	<b>Valid</b>
	X2.11	0,379	0.266	<b>Valid</b>
	X2.12	0,378	0.266	<b>Valid</b>
	X2.13	0,490	0.266	<b>Valid</b>
	X2.14	0,511	0.266	<b>Valid</b>
	X2.15	0,369	0.266	<b>Valid</b>
<b>Burnout (Y)</b>	Y1	0,711	0.266	<b>Valid</b>
	Y2	0,819	0.266	<b>Valid</b>
	Y3	0,646	0.266	<b>Valid</b>
	Y4	0,571	0.266	<b>Valid</b>
	Y5	0,664	0.266	<b>Valid</b>
	Y6	0,819	0.266	<b>Valid</b>
	Y7	0,318	0.266	<b>Valid</b>
	Y8	0,571	0.266	<b>Valid</b>
	Y9	0,674	0.266	<b>Valid</b>

Sumber: Data primer yang diolah (Desember 2023)

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan  $r$  hitung lebih besar dari pada  $r$ -tabel. Hal ini berarti bahwa data yang di peroleh valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas atau uji keandalan merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab setiap butir pernyataan pada kuesioner penelitian. Pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliable apabila nilai yang ditetapkan yaitu cronbach Alpha  $> 0,60$ . Berikut hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Keterangan
<b>Tuntutan Organisasi (X1)</b>	0,676	15	Reliabel
<b>Dukungan Keluarga (X2)</b>	0,603	15	Reliabel
<b>Burnout (Y)</b>	0,819	9	Reliabel

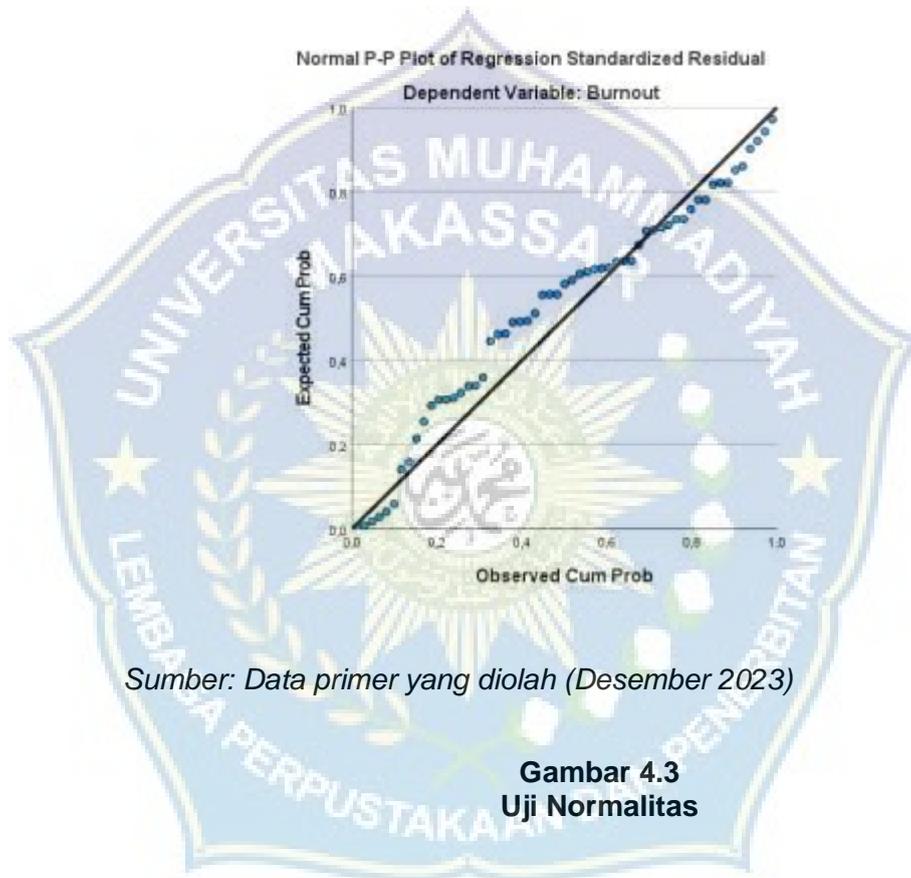
Sumber: Data primer yang diolah (Desember 2023)

Hasil output pada tabel 4.13 menunjukkan Cronbach Alpha variabel tuntutan organisasi (X1) sebesar  $0,676 > 0,60$ , dukungan keluarga (X2) menunjukkan nilai  $0,603 > 0,60$  dan *burnout* (Y)  $0,819 > 0,60$ . Hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten.

#### 4. Hasil uji asumsi klasik

##### a. Uji normalitas

Dasar pengambilan keputusan probability plot Menurut Ghazali model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting yang menggambarkan data sesungguhnya. Mengikuti garis diagonal.



Sumber: Data primer yang diolah (Desember 2023)

**Gambar 4.3**  
**Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil uji normalitas probability plot diatas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dikarenakan titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal.

## b. Uji multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengambilan keputusan: Tidak terjadi gejala multikolinearitas apabila nilai tolerance  $> 0.100$  dan VIF  $< 10.00$

**Tabel 4.14**  
**Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	40,210	4,525		8,887	,000		
	Tuntutan Organisasi	,154	,057	,313	2,675	,010	,974	1,026
	Dukungan Keluarga	-,301	,074	-,477	-4,074	,000	,974	1,026

a. Dependent Variable: Burnout

Sumber: Data primer yang diolah (Desember 2023)

Tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance Tuntutan Organisasi  $0.974 > 0.100$  dan VIF  $1.026 < 10,00$  Nilai tolerance Dukungan Keluarga  $0.974 > 0.100$  dan VIF  $1.026 < 10,00$  Artinya tidak terjadi gejala Multikolinearitas.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan lain. Tidak terjadi Heterokedastisitas, jika terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit (Sunjouo,2013).



Gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu , dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

## d. Analisis regresi linear berganda

Regresi Linear berganda di gunakan untuk menganalisis pengaruh tuntutan organisasi, dukungan keluarga, dan *burnout*. Tingkat kepercayaan digunakan dalam analisis ini adalah  $\alpha = 5\%$ . Hasil analisis regresi berganda di tunjukkan dalam tabel di bawah sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Regresi linear berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.210	4.525		8.887	.000
	Tuntutan organisasi	.154	.057	.313	2.675	.010
	Dukungan keluarga	-.301	.074	-.477	-4.074	.000

a. Dependent Variable: Burnout

Sumber: Data primer yang diolah (Desember 2023)

Berdasarkan output SPSS, maka persamaan regresiliner berganda sebagai berikut :

$$Y = 40,210 + 0,154 X_1 + -0,301 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Persamaan regresi  $Y = 40,210 + 0,154 X_1 + -0,301 X_2$  menyatakan bahwa nilai bilangan konstanta ( $b_0$ ) tersebut bernilai positif yang berarti bahwa jika Tuntutan Organisasi ( $X_1$ ) dan Dukungan Keluarga ( $X_2$ ) sama dengan nol maka *Burnout* Karyawan ( $Y$ ) akan sebesar 40,210.

- 2)  $b_1 = 0,154$  atau 15,4 %, artinya variabel tuntutan organisasi bernilai positif terhadap *burnout* karyawan. Koefisien regresi (X1) sebesar 0,154 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) tuntutan organisasi sebesar 1 akan meningkatkan *burnout* karyawan sebesar 0.154 dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3)  $b_2 = -0,301$ , artinya variabel dukungan keluarga bernilai negatif atau pengaruhnya berlawanan terhadap *burnout* karyawan. Koefisien regresi (X2) sebesar -0,301 artinya berlawanan ketika dukungan keluarga turun maka *burnout* naik dan ketika dukungan keluarga naik *burnout* turun.

## 5. Hasil uji hipotesis

### a. Uji signifikan parsial (Uji statistik t)

Uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau melihat kolom signifikan pada masing-masing t hitung.

**Tabel 4.16**  
**Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.210	4.525		8.887	.000
	Tuntutan Organisasi	.154	.057	.313	2.675	.010
	Dukungan Keluarga	-.301	.074	-.477	-4.074	.000

a. Dependent Variable: Burnout

Sumber: Data primer yang diolah (Desember 2023)

Berdasarkan pada tabel 4.16 diatas hasil uji signifikan parsial (uji statistik t) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan tabel 4.16 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa tuntutan organisas (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikansi terhadap *burnout* karyawan (Y), yaitu  $0,000 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,675 > \text{nilai } t_{tabel} 1.672$  maka  $H_{o1}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh tuntutan organisasi terhadap *burnout* karyawan secara positif dan signifikan.
- 2) Berdasarkan tabel 4.16 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa dukungan keluarga (X2) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan (Y), yaitu  $0,000 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} 4,074 > \text{nilai } t_{tabel} 1.672$  maka  $H_{o1}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Artinya dukungan keluarga tetap mempunyai pengaruh yang signifikan tetapi kecil atau rendah

b. Koefisien determinan (R-Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentasi pengaruh variabel independent secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel 4.15

**Tabel 4.17**  
**Koefisien Determinan (R-Square)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.527 <sup>a</sup>	.278	.251	3.722

a. Predictors: (Constant), Dukungan Keluarga, Tuntutan Organisasi

Sumber: Data primer yang diolah (Desember 2023)

Berdasarkan tabel 4.17 dipengaruhi nilai koefisien R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,278 atau 27,8% . Jadi besarnya pengaruh Tuntutan organisasi dan Dukungan Keluarga terhadap *Burnout* Karyawan sebesar 0,278 (27,8%).

### C. Analisis Dan Interpretasi (Pembahasan)

#### 1. Pengaruh tuntutan organisasi terhadap *burnout* karyawan

Hasil penelitian dan olah data menyatakan bahwa variabel tuntutan organisasi berpengaruh terhadap *burnout* karyawan . Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel bebas (X1) tuntutan organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu *burnout* karyawan, hal ini dapat dilihat pada tabel 4.16 yang menunjukkan bahwa  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2,675 > 1.672$ ) dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.

Penelitian ini juga dapat diketahui hasil variabel tuntutan organisasi memiliki nilai koefisien regresi berganda bertanda positif sebesar 0,154 atau 15,4% sehingga perhitungan variabel tuntutan organisasi memperoleh pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan.

Hal ini bermakna tuntutan organisasi (X1) dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan pada PT. Inocycle Technolgy Group di kabupaten Gowa. Artinya jika tuntutan organisasi tinggi maka *burnout* karyawan akan meningkat sedangkan jika tuntutan organisasi rendah maka *burnout* karyawan akan menurun.

## 2. Pengaruh dukungan keluarga terhadap *burnout* karyawan

Hasil uji t pada variabel dukungan keluarga (X2) secara parsial mempunyai pengaruh negatif (berlawanan) dan signifikan terhadap *burnout* karyawan dengan kata lain Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, dimana nilai thitung yang dihasilkan lebih besar dari ttabel. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.16 yang menyatakan bahwa  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $4,074 > 1.672$ ), dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% yaitu  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Artinya dukungan keluarga merupakan faktor yang mempengaruhi *burnout* karyawan pada PT. Inocycle Technolgy Group di Kabupaten Gowa.

Penelitian ini juga dapat diketahui hasil variabel dukungan keluarga memiliki nilai koefisien regresi berganda bertanda negatif sebesar 0,301 sehingga perhitungan variabel dukungan keluarga memperoleh pengaruh yang pnegatif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan.

Dukungan keluarga (X2) dapat berpengaruh negatif (berlawanan) dan signifikan terhadap *burnout* karyawan. Artinya apabila dukungan keluarga tinggi maka *burnout* karyawan akan menurun dan jika dukungan keluarga rendah maka *burnout* karyawan akan meningkat. Banyak efek dari adanya dukungan sosial karena dukungan secara positif dapat memulihkan kondisi fisik dan psikis seseorang oleh karena itu dukungan sosial keluarga dapat memberikan pengaruh terhadap *burnout* karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel tuntutan organisasi dan dukungan keluarga sama-sama berpengaruh terhadap *burnout* karyawan dan tingkat signifikansi variabel tuntutan organisasi sama dengan variabel dukungan keluarga. Oleh

karena itu untuk mengurangi terjadinya *burnout* karyawan maka perusahaan harus menurunkan tuntutan organisasi dan untuk karyawan harus banyak mendapatkan dukungan keluarga untuk mencegah terjadinya *burnout* pada dirinya.

#### D. Implikasi Penelitian

##### 1. Implikasi teoritis

- a. Tuntutan organisasi merupakan serangkaian harapan, tekanan atau tanggung jawab yang dibebankan pada suatu organisasi atau perusahaan. Tuntutan organisasi yang tinggi maka akan mempengaruhi *burnout* karyawan pada perusahaan atau organisasi. Tingginya *burnout* pada suatu perusahaan akan mengakibatkan sistem yang ada pada organisasi akan menurun dikarenakan para karyawan mengalami stres kronis (*burnout*).
- b. Dukungan keluarga merupakan hal yang dibutuhkan oleh manusia sebagai makhluk sosial untuk berinteraksi. Dukungan keluarga dapat mempengaruhi *burnout* karyawan. Oleh karena itu dukungan keluarga sangatlah penting untuk para karyawan agar tidak terjadi *burnout* pada dirinya yang akan mengakibatkan terjadinya gangguan psikologis.
- c. *Burnout* adalah keadaan stres secara psikologis yang ekstrim, individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi kerja yang rendah. *Burnout* bisa jadi disebabkan oleh stres kronis ditempat kerja akibat dari tuntutan organisasi yang tinggi dan kurangnya dukungan keluarga.

## 2. Implikasi praktis

Hasil penelitian yang ditemukan oleh peneliti adalah adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara tuntutan organisasi (X1) terhadap *burnout* karyawan (Y). Selanjutnya peneliti menemukan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara dukungan keluarga (X2) terhadap *burnout* karyawan (Y).

## E. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa hasil dalam penelitian ini masih kurang sempurna dan perlu diperbaiki dalam penelitian-penelitian selanjutnya.

Berikut keterbatasan dalam penelitian ini:

- a. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga ada kemungkinan responden tidak menjawab dengan jujur dan menjawab asal-asalan.
- b. Keterbatasan waktu yang di berikan oleh perusahaan yang akan diteliti sehingga dalam prose penelitian kurang efektif.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tuntutan organisasi dan dukungan keluarga terhadap *burnout* karyawan pada PT. Inocycle Technology Group di Kabupaten Gowa, dan untuk mengetahui pengaruh terbesar dari kedua variabel independent tersebut. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Tuntutan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan dan Hal ini dapat dilihat dari uji T diperoleh hasil pengaruh tuntutan organisasi terhadap *burnout* karyawan secara signifikan. Artinya tuntutan organisasi dapat mempengaruhi *burnout* karyawan. Apabila tuntutan organisasi tinggi maka *burnout* karyawan semakin tinggi begitupun sebaliknya.
2. Dukungan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan. Hal ini dapat dilihat dari uji T diperoleh hasil pengaruh dukungan keluarga terhadap *burnout* karyawan secara signifikan. Artinya dukungan keluarga dapat mempengaruhi *burnout* karyawan. Apabila dukungan keluarga tinggi maka *burnout* karyawan rendah begitupun sebaliknya. Meskipun hasil yang didapatkan negatif tetapi masih mempunyai pengaruh terhadap *burnout* karyawan.

## B. Saran

Setelah mengambil kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh tuntutan organisasi dan dukungan keluarga terhadap *burnout* karyawan pada PT. Inocycle Technolgy Group di Kabupaten Gowa, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Tuntutan organisasi menjadi salah satu faktor utama dalam terjadinya *burnout* karyawan. Oleh karena itu peneliti memberikan saran untuk perusahaan atau organisasi agar senantiasa menurunkan tuntutan organisasi agar tidak terjadi *burnout* karyawan di perusahaan, sehingga sistem operasional perusahaan dapat berjalan efektif dan efisien.
2. Saran bagi karyawan untuk senantiasa meningkatkan dukungan keluarga sehingga dapat mencegah terjadinya *burnout*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa dukungan keluarga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* karyawan. Dukungan keluarga juga sangat berperan penting untuk melindungi karyawan dari stres kronis atau *burnout*.
3. Saran bagi peneliti selanjutnya adalah karena objek penelitian ini yang diambil adalah perusahaan swasta. Oleh karena itu sebaiknya penelitian selanjutnya dilakukan pada objek yang berbeda sehingga dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas dari masalah yang diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad A, Edi J, Sitti N, and Muhammad R, 2023. *Pengaruh Dukungan Keluarga dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Budaya Kerja*. Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo. Vol 9.
- Adhe L. S. D. 2019. *Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kinerja Perawat RSUD Sulthan Daeng Radja Bulukmba Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening*. Makassar. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Andita R, Binahayati R, and Sri S. 2022. *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pekerja Sosial Pada Pelayanan Anak Korban Tindak Kekerasan Seksual*. Social Work Journal. Vol 13.
- Anna R, Nina, and Rindu. 2022. *Beban kerja, Dukungan Rekan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja Perawat*. The Public Health Science Journal. Vol 2
- Buyung C. H. (Ed). 2018. *The Burnout society*. Universitas Standford : Amerika Serikat.
- Christina M and Susan E. J. (Ed). 2018. *Maslach Burnout inventory*. Pers Orang-Orang Sawah : Jakarta.
- Chitya F, Sadiyah A, and Dicky S. 2022. *Gambaran stress kerja karyawan perusahaan manufaktur PT. Mulia Jaya Mandiri*. Persoding kedokteran. Vol 4.
- Gary J, and Alan M. (Ed). 2016. *Organizational Behavior*. Person : Kanada
- Gunawan H. 2021. *Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Burnout*. Sinomika Journal. Vol 2.
- Johana P, Aries Y, Ervy W. 2020. *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Burnout pada guru*. Indonusa.
- Kaslow and Thompson. (Ed). 2019. *Handbook Of Family Therpy*. Wiley : New York, Amerika
- Lailatul M anda Siti I. N. 2021. *Pengaruh Persepsi Dukungan Sosial Terhadap Burnout Akademik Selama Pandemi*.
- Nofriani M, Haniarti, and Ayu D. P. R. 2019. *Hubungan Antara Dukungan Keluarga Dengan Tingkat Kecemasan Pasien Pre Operasi DI RSUD Andi Makkasau Kota Parepare*. Umpar Jurnal. Vol 2.
- Nooriftita R and Fendy S. 2022. *Pengaruh Wordload Dan Social Support Terhadap Burnout Pada Tenaga Kesehatan Dimasa Pandemi*. E-journal. Vol 1

- Nurul U. S. D, Fadhli M. A, and Ikrima M. M. 2023. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan PT. BNI Cabang Ternate*. Ekonomi dan Bisnis Jurnal. Vol 12.
- Nyoman A. A, and Gusti A. D. A. 2020. *Pengaruh Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Sanglah*. Manajemen Unud Jurnal. Vol 6.
- Resty A.P, 2019. *Hubungan Tuntutan Kerja Dan Dukunan Atasan Dengan Burnout Pada Perawat Pelaksanaan Diruang Rawat inap Rumah sakit umum Daerah Mutilan Kabupaten Magelang*. Magelang. Universitas Muhammadiyah Magelang. Fakultas Ilmu kesehatan
- Richard M.S and Luciara N. (Ed). 2014. *Managing In The Global Economy*. Jilid I. Routledge : George
- Robert L.M, and John H.J (Ed). 2007. *Human Resource Management*. Selamba : Jakarta
- Silvia A. 2020. *Lingkungan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kejenuhan Kerja*. Jurnal Ilmiah Psikologi. Vol 8.
- Sulastri and Onsardi. 2020. *Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Journal Of Management And Bussines (JOMB). Vol 2
- Syarfida H. S. (Ed). 2022. *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia
- Yudha A, Bunasor s, Bonar M. S. 2021. *Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Indonesia Tbk Cabang Krekot*.
- Yunar S. P and Hari M. 2020. *Pengaruh Faktor Job Demand Terhadap Kinerja dengan Burnout Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Triplar Betonmas Salatiga*.



## LAMPIRAN 1 : Lampiran Kuesioner

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabaraktuh

Para respnden yang terhormat,

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir (skripsi), saya MUSLIM NURSALAM AKHMAD selaku mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tuntutan Organisasi dan Dukungan Keluarga Terhadap *Burnout* Karyawan pada PT. Inocycle Technology Group Di Kabupaten Gowa”**. Pada kesempatan ini saya memohon pendapat Karyawan PT. Inocycle Technology Group untuk berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai responden dari kuesioner ini. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian dan saya akan menjamin kerahasiaannya. Atas kesediaan waktu dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih

### PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilihlah salah satu alternatif yang memenuhi persepsi Saudara/i dengan cara memberi tanda centang (✓), Adapun makna dari tanda dalam kolom adalah sebagai berikut :

SS= Sangat Setuju	= 5
S = Setuju	= 4
KS= Kurang Setuju	= 3
TS= Tidak Setuju	= 2
STS= Sangat Tidak Setuju	= 1

2. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Saudara/i miliki.

### DATA RESPONDEN

1. Nama = \_\_\_\_\_(Nama boleh tidak diisi)
2. Usia = \_\_\_\_\_
3. No Hp/WA = \_\_\_\_\_
4. Jenis Kelamin =  Laki-Laki  Perempuan
5. Tingkat Pendidikan = \_\_\_\_\_
6. Lama Bekerja = \_\_\_\_\_
7. Jabatan = \_\_\_\_\_

## DAFTAR PERTANYAAN

### Tuntutan Organisasi

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Beban Kerja</b>						
1	Saya merasa jumlah tugas yang harus diselesaikan ditempat kerja terlalu banyak					
2	Saya merasa adanya tekanan dari atasan atau manajemen untuk mencapai target yang tinggi					
3	Sering merasa stres atau kewalahan oleh beban kerja yang dialami					
<b>Jam Kerja</b>						
4	Saya sering bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan					
5	Saya merasa sulit untuk mempertahankan keseimbangan antara waktu kerja dan waktu istirahat					
6	Apakah sistem kerja yang fleksibel lebih meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja					
<b>Perubahan Organisasi</b>						
7	Saya merasa perusahaan tempat saya bekerja sering melakukan perubahan organisasi					
8	Saya merasa khawatir dalam pekerjaan saya terkait perubahan organisasi yang terjadi					
9	Apakah organisasi perlu menyediakan sumber daya yang cukup untuk mendukung karyawan selama periode perubahan organisasi					
<b>Pelatihan dan Pengembangan</b>						
10	Saya merasa perusahaan sering memberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan bagi pekerjaan saya					
11	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan yang cukup untuk pengembangan karir					

12	Apakah pelatihan dan pengembangan yang diterima sejauh ini mendukung perkembangan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam pekerjaan					
<b>Stres Kerja</b>						
13	Saya merasa tertekan atau cemas terkait pekerjaan saya					
14	Saya merasa sulit untuk bersantai atau melepaskan stres setelah bekerja					
15	Perubahan lingkungan kerja atau struktur organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres ditempat kerja					

### Dukungan Keluarga

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Komunikasi Keluarga Yang Terbuka</b>						
1	Saya merasa keluarga memberikan dukungan emosional dan nasehat yang membantu terkait pekerjaan					
2	Saya merasa terbuka untuk berbicara tentang stres dan beban kerja dengan anggota keluarga saya					
3	Apakah dalam komunikasi keluarga dapat menyelesaikan masalah yang ada ditempat kerja					
<b>Integrasi Sosial</b>						
4	Saya merasa memiliki waktu berkualitas dengan keluarga saya diluar jam kerja					
5	Keluarga saya selalu mendukung dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi					
6	Apakah ada interaksi sosial tertentu yang memberikan dampak positif pada kesejahteraan dan kebahagiaan					
<b>Ikatan atau Hubungan</b>						
7	Saya merasa memiliki hubungan yang kuat dengan anggota keluarga saya					
8	Hubungan positif dengan keluarga membantu saya lebih stabil dan tenang dalam pekerjaan sehari-hari					

9	Ikatan atau hubungan dalam keluarga perlu ditingkatkan dalam menghadapi berbagai masalah ditempat kerja					
<b>Kesedian untuk Membantu</b>						
10	Saat saya mengalami kesulitan keluarga selalu hadir membantu saya					
11	Keluarga selalu memberikan dukungan kepada saya saat merasa putus asa					
12	Peran keluarga dapat membantu menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi dalam kehidupan sehari-hari maupun ditempat kerja					
<b>Pengambilan Keputusan Bersama</b>						
13	Saya selalu dilibatkan anggota keluarga dalam pengambilan keputusan					
14	Saya merasa puas dengan cara keluarga membuat keputusan					
15	Proses pengambilan keputusan bersama dapat menyelesaikan dinamika yang dihadapi dalam dunia pekerjaan					

**BURNOUT**

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kelelahan Emosional</b>						
1	Saya sering merasa sangat terbebani oleh perasaan emosi terkait pekerjaan					
2	Saya sering merasa sulit untuk mengatasi perasaan stres dan kecemasan terkait pekerjaan					
3	Kelelahan emosional dapat mempengaruhi hubungan pribadi atau interaksi sosial					
<b>Kurangnya Aktualisasi Diri</b>						
4	Saya merasa bahwa pekerjaan saya tidak memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi penuh saya					

5	Saya merasa bahwa pekerjaan saya tidak memberikan rasa pencapaian dan kepuasan yang saya cari					
6	Kurangnya aktualisasi diri mempengaruhi motivasi atau keterlibatan dalam kegiatan sehari-hari					
<b>Depersonalisasi</b>						
7	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan apa yang saya anggap benar					
8	Saya cenderung menghindari interaksi emosional dengan rekan kerja					
9	Keadaan kesehatan fisik atau mental mempengaruhi tingkat depersonalisasi					



## LAMPIRAN 2 : Tabel Tabulasi

## TABULASI X1 : Tuntutan Organisasi

No. Responden	Tuntutan Organisasi															Jumlah
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	
1	5	4	2	2	5	5	5	5	5	5	4	2	4	2	5	60
2	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	59
3	4	4	1	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	57
4	1	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	4	5	5	61
5	5	4	2	4	1	5	1	5	1	5	1	2	5	4	5	50
6	5	4	1	4	5	5	5	5	1	5	4	2	4	4	2	56
7	5	4	1	4	5	5	5	5	1	5	4	4	4	4	2	58
8	5	4	1	2	5	5	5	1	5	5	4	2	4	2	2	52
9	5	4	2	2	5	5	5	1	5	5	4	2	4	2	2	53
10	2	4	1	1	4	1	4	4	2	2	5	1	1	1	4	37
11	5	4	5	2	5	4	5	5	2	5	4	4	1	2	5	58
12	5	4	5	2	5	5	5	5	2	5	4	4	1	2	5	59
13	5	4	5	2	5	5	5	5	2	5	4	4	4	2	5	62
14	5	4	5	2	5	4	5	5	2	5	4	4	4	2	5	61
15	5	2	2	2	4	5	5	2	5	5	1	2	2	2	5	49
16	5	4	2	4	5	5	5	1	5	5	4	2	4	4	5	60
17	5	4	1	4	5	5	5	4	5	5	4	2	4	4	5	62
18	5	4	1	4	5	5	5	4	5	5	4	2	4	4	5	62
19	5	4	1	4	5	5	5	1	5	5	4	2	4	4	5	59
20	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	2	3	3	3	4	55
21	5	4	1	2	5	5	5	5	4	5	4	2	4	2	5	58
22	5	4	1	2	5	5	5	5	5	5	4	2	4	2	5	59
23	5	4	1	2	5	5	5	5	5	5	4	2	4	2	5	59
24	5	4	1	2	5	5	5	5	4	5	4	2	4	2	5	58
25	5	1	2	2	3	5	5	5	4	5	5	2	5	2	5	56
26	1	5	1	2	5	5	1	5	5	1	5	2	5	2	5	50
27	1	5	1	2	5	5	1	5	5	1	5	2	5	2	5	50
28	1	5	1	2	5	5	1	1	5	1	4	2	5	2	5	45
29	1	5	1	2	5	5	1	5	4	1	4	2	4	2	5	47
30	4	5	4	1	4	5	4	5	4	4	2	1	4	1	4	52
31	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	64
32	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	4	5	4	5	5	65
33	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	64
34	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	60
35	5	5	1	2	2	5	2	5	5	5	5	2	5	2	1	52
36	5	2	1	2	5	2	2	5	5	5	4	5	4	2	1	50
37	5	2	1	2	5	2	2	5	5	5	4	5	4	2	2	51
38	5	2	1	2	5	2	2	5	5	5	4	5	4	2	5	54
39	5	2	1	2	5	2	2	5	5	5	4	5	4	2	5	54
40	4	3	1	3	4	5	4	5	5	4	2	1	4	3	4	52
41	2	1	1	2	5	1	5	5	1	2	2	2	4	2	5	40
42	2	1	1	2	5	1	5	3	1	2	2	2	4	2	5	38
43	2	1	1	2	5	5	5	5	1	2	1	2	4	2	1	39
44	2	1	1	2	5	5	5	5	1	2	1	2	4	2	5	43
45	5	5	1	2	4	5	5	5	5	5	1	2	1	2	5	53
46	5	2	1	4	2	1	3	5	5	5	4	2	1	4	5	49
47	3	2	4	4	2	5	5	5	5	3	4	1	1	4	5	53
48	5	2	2	4	2	1	5	4	3	5	4	2	1	4	5	49
49	5	2	4	4	2	5	5	5	4	5	4	2	4	4	5	60
50	4	5	1	1	4	5	4	5	5	4	5	3	4	1	4	55
51	5	4	1	2	1	5	5	4	5	5	4	2	4	2	3	52
52	3	4	1	2	1	1	5	1	4	3	2	2	4	2	1	36
53	2	4	1	2	1	1	5	4	4	2	4	2	4	2	3	41
54	2	2	1	2	4	3	2	1	3	2	5	2	3	2	5	39
55	2	1	1	1	2	1	2	5	5	2	3	1	1	1	1	29
56	1	2	1	1	2	5	2	1	5	1	3	1	2	1	5	33
57	2	4	1	1	2	1	2	5	1	2	4	2	2	1	5	35

### TABULASI X2 : Dukungan Keluarga

No. Responden	Dukungan Keluarga															Jumlah
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	
1	5	1	5	4	5	4	5	1	4	5	5	4	5	1	4	58
2	5	1	5	4	4	4	4	1	5	5	5	4	4	2	4	57
3	4	3	4	4	4	3	4	1	3	4	4	5	4	3	3	53
4	5	1	5	5	5	5	5	1	2	3	5	5	5	1	5	58
5	5	1	5	5	5	4	5	1	4	5	4	3	5	1	4	57
6	5	2	5	4	5	5	5	1	4	5	1	4	5	1	5	57
7	4	1	5	4	1	4	4	1	1	5	1	4	4	1	4	44
8	5	1	5	4	1	4	5	1	4	5	1	4	5	1	4	50
9	5	2	5	4	1	4	5	1	4	2	5	4	5	1	4	52
10	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	4	4	4	2	4	62
11	5	1	5	4	5	5	4	1	4	1	5	4	4	1	5	54
12	5	2	5	4	5	4	4	1	4	5	5	4	4	1	4	57
13	5	1	5	4	5	4	4	1	4	5	5	4	4	1	4	56
14	5	1	5	4	5	4	4	1	4	5	5	4	4	1	4	56
15	4	1	5	5	5	4	5	1	4	4	2	5	5	2	4	56
16	5	1	5	4	5	5	5	1	4	4	5	4	5	1	5	59
17	5	1	5	4	5	4	5	1	1	4	5	4	5	1	4	54
18	5	2	5	4	5	4	5	1	1	5	5	4	5	1	4	56
19	5	1	5	4	5	4	5	1	4	5	5	4	5	1	4	58
20	4	1	5	5	5	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	60
21	5	1	5	4	5	4	4	1	4	1	5	4	4	1	4	52
22	1	1	5	4	5	5	1	1	4	1	5	4	1	1	5	44
23	5	2	5	4	5	4	4	1	4	1	5	4	4	1	4	53
24	5	1	5	4	5	4	4	1	4	1	5	4	4	1	4	52
25	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	68
26	5	2	5	4	1	2	5	1	4	5	5	4	5	1	4	53
27	5	1	5	4	1	4	5	1	4	5	5	4	5	1	4	54
28	4	1	5	4	5	4	5	1	4	5	5	4	5	1	4	57
29	5	1	5	4	5	4	4	1	4	5	5	4	4	1	4	56
30	5	1	5	2	5	5	5	2	5	5	4	4	5	2	5	60
31	5	1	5	1	5	1	4	1	4	2	1	4	4	1	1	40
32	5	1	1	1	5	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	44
33	5	1	5	4	5	4	4	2	4	4	5	1	4	1	4	53
34	5	1	5	4	5	2	4	1	4	4	5	4	4	1	2	51
35	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	62
36	5	1	1	4	5	1	2	1	4	4	5	4	2	1	1	41
37	4	1	1	4	5	4	2	1	4	5	5	4	2	1	4	47
38	5	1	4	4	1	4	2	1	4	5	5	5	2	1	4	48
39	5	2	5	4	1	4	1	1	4	5	5	4	1	1	4	47
40	5	1	5	5	5	4	5	2	5	5	4	4	5	2	4	61
41	5	1	5	4	1	5	2	1	4	1	5	4	2	1	5	46
42	5	2	5	4	1	2	5	1	4	1	1	2	5	1	2	41
43	3	1	5	4	1	4	4	2	4	5	1	1	4	1	4	44
44	5	1	5	5	1	4	5	2	4	5	5	2	5	1	4	54
45	5	1	2	4	5	4	5	1	4	4	5	5	5	2	4	56
46	5	1	5	4	1	4	5	1	4	1	1	4	5	1	4	46
47	5	1	2	4	3	1	5	1	4	1	1	4	5	1	4	42
48	5	1	4	4	3	4	5	1	4	5	1	4	5	1	4	51
49	5	1	4	4	2	5	3	2	4	1	1	4	3	1	5	45
50	4	3	4	2	4	5	4	5	5	4	5	3	4	2	5	59
51	5	1	1	4	5	4	1	1	1	5	1	4	1	1	4	39
52	5	2	5	4	5	5	5	1	1	5	1	5	5	1	5	55
53	5	1	5	4	5	5	5	3	4	5	1	5	5	1	5	59
54	5	5	5	4	5	4	4	1	4	4	2	5	4	5	4	61
55	5	2	1	1	5	2	4	1	4	5	5	1	4	1	4	45
56	2	1	5	1	5	4	4	1	1	5	1	1	4	1	4	40
57	1	1	3	1	5	4	4	1	1	5	5	4	4	1	4	44

### TABULASI Y : *Burnout* Karyawan

No. Responden	BURNOUT									Jumlah
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	
1	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	3	3	4	4	4	3	5	34
4	2	5	5	5	5	5	1	5	5	38
5	2	3	5	2	3	3	5	2	2	27
6	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
7	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
8	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
9	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
10	1	2	3	1	2	2	4	1	2	18
11	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
12	4	4	5	2	4	4	5	2	5	35
13	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
14	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
15	2	2	4	2	4	2	3	2	2	23
16	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
17	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
18	4	4	5	2	4	4	5	2	5	35
19	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
20	3	1	4	1	2	1	4	1	2	19
21	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
22	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
23	4	4	5	2	4	4	5	2	5	35
24	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
25	2	2	4	2	4	2	4	2	5	27
26	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
27	4	4	5	2	4	4	5	2	5	35
28	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
29	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
30	2	4	4	1	2	4	4	1	1	23
31	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
32	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
33	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
34	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
35	1	2	5	3	4	2	3	3	5	28
36	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
37	4	4	5	2	4	4	5	2	5	35
38	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
39	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
40	3	5	4	1	1	5	4	1	4	28
41	4	4	5	2	4	4	3	2	4	32
42	4	4	5	2	4	4	5	2	5	35
43	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
44	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
45	5	1	3	1	4	1	4	1	5	25
46	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
47	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
48	4	4	5	2	4	4	5	2	5	35
49	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
50	5	5	4	3	4	5	4	3	5	38
51	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
52	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
53	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
54	1	2	4	1	4	2	4	1	3	22
55	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
56	4	4	5	2	4	4	5	2	4	34
57	4	4	5	2	4	4	2	2	5	32





X1.1 1	Pearson Correlation	.058	.253	-.016	.092	.134	-.009	-.154	.056	.292 <sup>*</sup>	.058	1	.235
	Sig. (2-tailed)	.671	.057	.906	.498	.320	.945	.254	.681	.027	.671		.079
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.1 2	Pearson Correlation	.322 <sup>*</sup>	.028	.250	.316 <sup>*</sup>	.392 <sup>*</sup>	-.254	-.021	.309 <sup>*</sup>	.047	.322 <sup>*</sup>	.235	1
	Sig. (2-tailed)	.014	.836	.060	.017	.003	.056	.878	.019	.728	.014	.079	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.1 3	Pearson Correlation	.021	.219	-.245	.101	.284 <sup>*</sup>	.257	-.114	.002	.105	.021	.126	.145
	Sig. (2-tailed)	.877	.101	.066	.455	.032	.054	.398	.990	.437	.877	.348	.281
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.1 4	Pearson Correlation	.326 <sup>*</sup>	.102	.107	1.000 <sup>**</sup>	.071	-.085	.292 <sup>*</sup>	.103	.139	.326 <sup>*</sup>	.092	.316 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.013	.448	.428	.000	.598	.530	.028	.446	.304	.013	.498	.017
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.1 5	Pearson Correlation	-.055	.009	.226	.102	.162	.157	.018	.065	-.014	-.055	.064	-.043
	Sig. (2-tailed)	.685	.949	.091	.452	.228	.242	.897	.628	.920	.685	.638	.752
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
TOT AL_X	Pearson Correlation	.690 <sup>*</sup>	.414 <sup>*</sup>	.339 <sup>*</sup>	.583 <sup>*</sup>	.434 <sup>*</sup>	.341 <sup>*</sup>	.409 <sup>*</sup>	.295 <sup>*</sup>	.298 <sup>*</sup>	.690 <sup>**</sup>	.322 <sup>*</sup>	.485 <sup>**</sup>

1	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.010	.000	.001	.009	.002	.026	.024	.000	.014	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

### Correlations

		X1.13	X1.14	X1.15	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	.021	.326*	-.055	.690**
	Sig. (2-tailed)	.877	.013	.685	.000
	N	57	57	57	57
X1.2	Pearson Correlation	.219	.102	.009	.414**
	Sig. (2-tailed)	.101	.448	.949	.001
	N	57	57	57	57
X1.3	Pearson Correlation	-.245	.107	.226	.339**
	Sig. (2-tailed)	.066	.428	.091	.010
	N	57	57	57	57
X1.4	Pearson Correlation	.101	1.000**	.102	.583**
	Sig. (2-tailed)	.455	.000	.452	.000
	N	57	57	57	57
X1.5	Pearson Correlation	.284*	.071	.162	.434**
	Sig. (2-tailed)	.032	.598	.228	.001
	N	57	57	57	57
X1.6	Pearson Correlation	.257	-.085	.157	.341**
	Sig. (2-tailed)	.054	.530	.242	.009
	N	57	57	57	57

X1.7	Pearson Correlation	-.114	.292 <sup>†</sup>	.018	.409 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.398	.028	.897	.002
	N	57	57	57	57
X1.8	Pearson Correlation	.002	.103	.065	.295 <sup>†</sup>
	Sig. (2-tailed)	.990	.446	.628	.026
	N	57	57	57	57
X1.9	Pearson Correlation	.105	.139	-.014	.298 <sup>†</sup>
	Sig. (2-tailed)	.437	.304	.920	.024
	N	57	57	57	57
X1.10	Pearson Correlation	.021	.326 <sup>†</sup>	-.055	.690 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.877	.013	.685	.000
	N	57	57	57	57
X1.11	Pearson Correlation	.126	.092	.064	.322 <sup>†</sup>
	Sig. (2-tailed)	.348	.498	.638	.014
	N	57	57	57	57
X1.12	Pearson Correlation	.145	.316 <sup>†</sup>	-.043	.485 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.281	.017	.752	.000
	N	57	57	57	57
X1.13	Pearson Correlation	1	.101	-.113	.279 <sup>†</sup>
	Sig. (2-tailed)		.455	.404	.036
	N	57	57	57	57
X1.14	Pearson Correlation	.101	1	.102	.583 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.455		.452	.000





X2.8	Pearson Correlation	.008	.458 <sup>*</sup>	.113	-.096	.077	.214	.098	1	.307 <sup>*</sup>	.084	.003	-.001
	Sig. (2-tailed)	.952	.000	.401	.479	.572	.110	.470		.020	.532	.982	.994
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.9	Pearson Correlation	.304 <sup>*</sup>	.152	.104	.140	-.061	-.066	.030	.307 <sup>*</sup>	1	-.128	.201	.010
	Sig. (2-tailed)	.022	.260	.441	.298	.653	.623	.823	.020		.343	.133	.942
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.10	Pearson Correlation	-.031	.059	-.059	-.035	.141	.090	.122	.084	-.128	1	.066	-.054
	Sig. (2-tailed)	.816	.662	.662	.797	.294	.507	.365	.532	.343		.625	.690
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.11	Pearson Correlation	.035	.004	.083	.151	.209	.072	-.129	.003	.201	.066	1	.058
	Sig. (2-tailed)	.798	.978	.539	.262	.119	.594	.338	.982	.133	.625		.668
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.12	Pearson Correlation	.225	.182	.049	.288 <sup>*</sup>	.173	.184	.000	-.001	.010	-.054	.058	1
	Sig. (2-tailed)	.092	.175	.720	.030	.198	.171	.998	.994	.942	.690	.668	

	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	
X2.13	Pearson Correlation	.261*	.042	.362*	.076	.060	- .002	1.000**	.098	.030	.122	-.129	.000
	Sig. (2-tailed)	.050	.756	.006	.574	.658	.986	.000	.470	.823	.365	.338	.998
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.14	Pearson Correlation	.008	.619*	.098	.102	.209	.052	.098	.470*	.236	.111	-.008	.300*
	Sig. (2-tailed)	.952	.000	.470	.451	.119	.700	.470	.000	.077	.413	.951	.023
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.15	Pearson Correlation	-.097	.000	.190	.129	.013	.838**	.079	.193	-.039	.043	.050	.109
	Sig. (2-tailed)	.474	1.000	.156	.337	.923	.000	.561	.151	.774	.752	.713	.417
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.324*	.415*	.471*	.364*	.365**	.427	.490*	.442*	.342*	.317*	.379**	.378**
	Sig. (2-tailed)	.014	.001	.000	.005	.005	.001	.000	.001	.009	.016	.004	.004
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

### Correlations

		X2.13	X2.14	X2.15	TOTAL_X1
X2.1	Pearson Correlation	.261*	.008	-.097	.324*
	Sig. (2-tailed)	.050	.952	.474	.014
	N	57	57	57	57
X2.2	Pearson Correlation	.042	.619**	.000	.415**
	Sig. (2-tailed)	.756	.000	1.000	.001
	N	57	57	57	57
X2.3	Pearson Correlation	.362**	.098	.190	.471**
	Sig. (2-tailed)	.006	.470	.156	.000
	N	57	57	57	57
X2.4	Pearson Correlation	.076	.102	.129	.364**
	Sig. (2-tailed)	.574	.451	.337	.005
	N	57	57	57	57
X2.5	Pearson Correlation	.060	.209	.013	.365**
	Sig. (2-tailed)	.658	.119	.923	.005
	N	57	57	57	57
X2.6	Pearson Correlation	-.002	.052	.838**	.427**
	Sig. (2-tailed)	.986	.700	.000	.001
	N	57	57	57	57
X2.7	Pearson Correlation	1.000**	.098	.079	.490**
	Sig. (2-tailed)	.000	.470	.561	.000
	N	57	57	57	57
X2.8	Pearson Correlation	.098	.470**	.193	.442**

	Sig. (2-tailed)	.470	.000	.151	.001
	N	57	57	57	57
X2.9	Pearson Correlation	.030	.236	-.039	.342**
	Sig. (2-tailed)	.823	.077	.774	.009
	N	57	57	57	57
X2.10	Pearson Correlation	.122	.111	.043	.317*
	Sig. (2-tailed)	.365	.413	.752	.016
	N	57	57	57	57
X2.11	Pearson Correlation	-.129	-.008	.050	.379**
	Sig. (2-tailed)	.338	.951	.713	.004
	N	57	57	57	57
X2.12	Pearson Correlation	.000	.300*	.109	.378**
	Sig. (2-tailed)	.998	.023	.417	.004
	N	57	57	57	57
X2.13	Pearson Correlation	1	.098	.079	.490**
	Sig. (2-tailed)		.470	.561	.000
	N	57	57	57	57
X2.14	Pearson Correlation	.098	1	.000	.511**
	Sig. (2-tailed)	.470		1.000	.000
	N	57	57	57	57
X2.15	Pearson Correlation	.079	.000	1	.369**
	Sig. (2-tailed)	.561	1.000		.005
	N	57	57	57	57

TOTAL_X1	Pearson Correlation	.490**	.511**	.369**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	
	N	57	57	57	57

### UJI VALIDITAS Y : *Burnout* Karyawan

#### Correlations

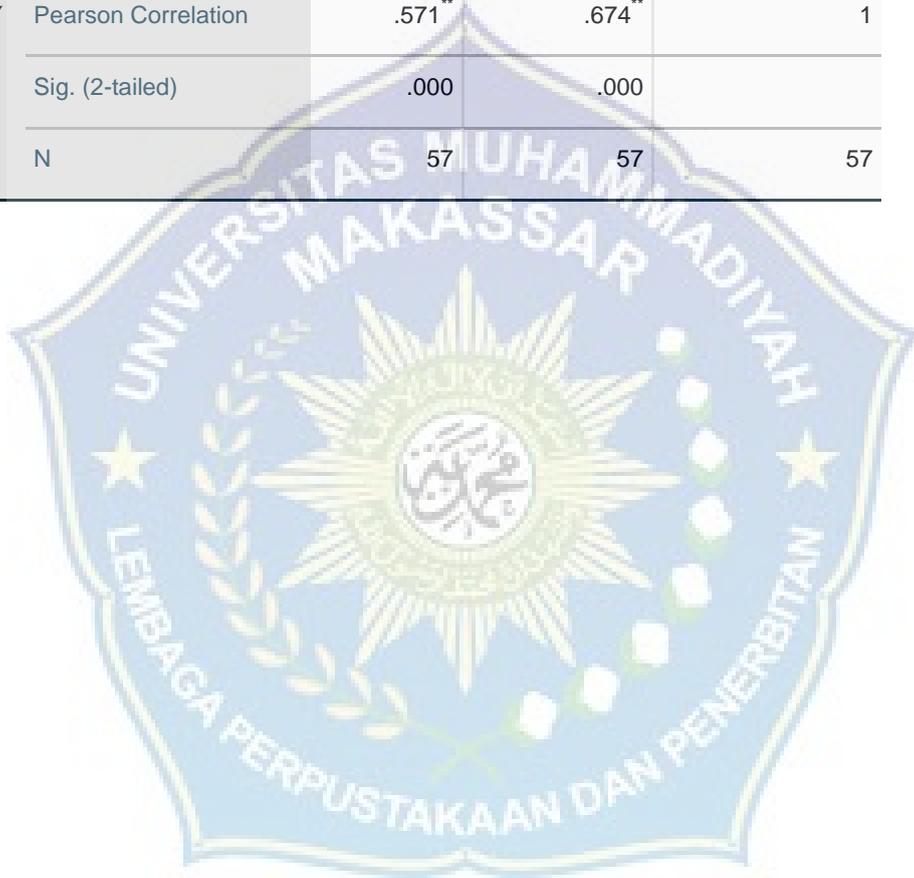
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7
Y.1	Pearson Correlation	1	.514**	.343**	.053	.387**	.514**	.495**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.694	.003	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y.2	Pearson Correlation	.514**	1	.537**	.395**	.235	1.000**	.219
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.078	.000	.102
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y.3	Pearson Correlation	.343**	.537**	1	.183	.465**	.537**	.374**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.173	.000	.000	.004
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y.4	Pearson Correlation	.053	.395**	.183	1	.566**	.395**	-.389**
	Sig. (2-tailed)	.694	.002	.173		.000	.002	.003
	N	57	57	57	57	57	57	57

Y.5	Pearson Correlation	.387**	.235	.465**	.566**	1	.235	.048
	Sig. (2-tailed)	.003	.078	.000	.000		.078	.723
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y.6	Pearson Correlation	.514**	1.000**	.537**	.395**	.235	1	.219
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.078		.102
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y.7	Pearson Correlation	.495**	.219	.374**	-.389**	.048	.219	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.102	.004	.003	.723	.102	
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y.8	Pearson Correlation	.053	.395**	.183	1.000**	.566**	.395**	-.389**
	Sig. (2-tailed)	.694	.002	.173	.000	.000	.002	.003
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y.9	Pearson Correlation	.489**	.344**	.252	.437**	.590**	.344**	-.005
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.058	.001	.000	.009	.971
	N	57	57	57	57	57	57	57
Total_Y	Pearson Correlation	.711**	.819**	.646**	.571**	.664**	.819**	.318*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.016
	N	57	57	57	57	57	57	57

### Correlations

		Y.8	Y.9	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	.053	.489**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.694	.000	.000
	N	57	57	57
Y.2	Pearson Correlation	.395**	.344**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.002	.009	.000
	N	57	57	57
Y.3	Pearson Correlation	.183	.252	.646**
	Sig. (2-tailed)	.173	.058	.000
	N	57	57	57
Y.4	Pearson Correlation	1.000**	.437**	.571**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000
	N	57	57	57
Y.5	Pearson Correlation	.566**	.590**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	57	57	57
Y.6	Pearson Correlation	.395**	.344**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.002	.009	.000
	N	57	57	57
Y.7	Pearson Correlation	-.389**	-.005	.318*
	Sig. (2-tailed)	.003	.971	.016
	N	57	57	57
Y.8	Pearson Correlation	1	.437**	.571**

	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	57	57	57
Y.9	Pearson Correlation	.437**	1	.674**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	57	57	57
Total_Y	Pearson Correlation	.571**	.674**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	57	57	57



## LAMPIRAN 4 : Hasil Uji Relibilitas SPSS

### UJI RELIBILITAS X1 : Tuntutan Organisasi

#### RELIABILITY

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11 X1.12 X1.13 X1.14 X1.15

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

#### Reliability

##### Notes

Output Created		21-DEC-2023 22:00:30
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	57
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY  /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11 X1.12 X1.13 X1.14 X1.15  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  /MODEL=ALPHA  /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	57	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
---------------------	------------

.676	15
------	----

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	48.25	61.010	.583	.615
X1.2	48.74	68.912	.275	.661
X1.3	50.42	70.605	.189	.673
X1.4	49.54	66.145	.482	.637
X1.5	48.11	68.382	.296	.659
X1.6	48.40	69.531	.151	.683
X1.7	48.18	68.647	.259	.664
X1.8	47.95	71.551	.137	.680
X1.9	48.23	71.286	.132	.682
X1.10	48.25	61.010	.583	.615
X1.11	48.56	71.786	.200	.670
X1.12	49.60	68.174	.370	.651
X1.13	48.65	72.482	.146	.676
X1.14	49.54	66.145	.482	.637
X1.15	48.05	72.408	.103	.684

## UJI RELIBILITAS X2 : Dukungan Keluarga

RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12 X2.13  
X2.14 X2.15

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

Output Created	21-DEC-2023 22:02:13	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	57
Matrix Input		

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY  /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12 X2.13 X2.14 X2.15  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  /MODEL=ALPHA  /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

**Scale: ALL VARIABLES**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	57	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.603	15

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	47.70	43.356	.200	.591
X2.2	50.86	41.909	.286	.579
X2.3	47.93	40.031	.310	.571
X2.4	48.60	42.531	.227	.587
X2.5	48.37	41.023	.131	.614
X2.6	48.47	41.754	.299	.577
X2.7	48.23	40.358	.353	.566
X2.8	50.98	41.910	.326	.575
X2.9	48.65	42.553	.186	.593
X2.10	48.42	42.248	.099	.617
X2.11	48.65	40.553	.132	.617
X2.12	48.49	42.397	.244	.585
X2.13	48.23	40.358	.353	.566

X2.14	50.98	41.053	.404	.564
X2.15	48.35	43.053	.258	.585

### UJI RELIBILITAS Y : *Burnout* Karyawan

#### Reliability

#### Notes

Output Created	21-DEC-2023 22:03:59	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	57
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY	
	/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9	
	/SCALE('ALL VARIABLES') ALL	
	/MODEL=ALPHA	
	/SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	57	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
---------------------	------------

.819	9
------	---

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	28.81	13.837	.582	.794
Y.2	28.72	13.348	.737	.772
Y.3	27.72	15.777	.563	.800
Y.4	30.44	15.822	.460	.808
Y.5	28.63	15.344	.570	.797
Y.6	28.72	13.348	.737	.772
Y.7	27.88	16.931	.133	.849
Y.8	30.44	15.822	.460	.808
Y.9	28.44	14.322	.543	.799

### LAMPIRAN 5 : Analisis deskriptif

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11  
X1.12 X1.13 X1.14

X1.15

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE

/ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

### Notes

Output Created	16-JAN-2024 01:25:54	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	57
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.

Syntax	<pre> FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11 X1.12 X1.13 X1.14  X1.15  /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE  /ORDER=ANALYSIS. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

		Statistics				
		Saya merasa jumlah tugas yang harus diselesaikan ditempat kerja terlalu banyak	Saya merasa adanya tekanan dari atasan atau manajemen untuk mencapai target yang tinggi	Sering merasa stres atau kewalahan oleh beban kerja yang dialami	Saya sering bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan	Saya merasa sulit untuk mempertahankan keseimbangan antara waktu kerja dan waktu istirahat
N	Valid	57	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.93	3.44	1.75	2.63	4.07
Median		5.00	4.00	1.00	2.00	5.00

Mode	5	4	1	2	5
------	---	---	---	---	---

		Apakah sistem kerja yang fleksibel lebih meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja	Saya merasa perusahaan tempat saya bekerja sering melakukan perubahan organisasi	Saya merasa khawatir dalam pekerjaan saya terkait perubahan organisasi yang terjadi	Apakah organisasi perlu menyediakan sumber daya yang cukup untuk mendukung karyawan selama periode perubahan organisasi	Saya merasa perusahaan sering memberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan bagi pekerjaan saya
N	Valid	57	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.77	4.00	4.23	3.95	3.93
Median		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Mode		5	5	5	5	5

### Statistics

		Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan yang cukup untuk pengembangan karir	Apakah pelatihan dan pengembangan yang diterima sejauh ini mendukung perkembangan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam pekerjaan	Saya merasa tertekan atau cemas terkait pekerjaan saya	Saya merasa sulit untuk bersantai atau melepaskan stres setelah bekerja	Perubahan lingkungan kerja atau struktur organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres ditempat kerja
N	Valid	57	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.61	2.58	3.53	2.63	4.12
Median		4.00	2.00	4.00	2.00	5.00
Mode		4	2	4	2	5

Frequency Table

**Saya merasa jumlah tugas yang harus diselesaikan ditempat kerja terlalu banyak**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	10.5	10.5	10.5

Tidak Setuju	9	15.8	15.8	26.3
Kurang Setuju	2	3.5	3.5	29.8
Setuju	6	10.5	10.5	40.4
Sangat Setuju	34	59.6	59.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

**Saya merasa adanya tekanan dari atasan atau manajemen untuk mencapai target yang tinggi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	12.3	12.3	12.3
	Tidak Setuju	11	19.3	19.3	31.6
	Kurang Setuju	1	1.8	1.8	33.3
	Setuju	26	45.6	45.6	78.9
	Sangat Setuju	12	21.1	21.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Sering merasa stres atau kewalahan oleh beban kerja yang dialami**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	40	70.2	70.2	70.2
	Tidak Setuju	7	12.3	12.3	82.5
	Setuju	4	7.0	7.0	89.5

Sangat Setuju	6	10.5	10.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

**Saya sering bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	10.5	10.5	10.5
	Tidak Setuju	31	54.4	54.4	64.9
	Kurang Setuju	3	5.3	5.3	70.2
	Setuju	12	21.1	21.1	91.2
	Sangat Setuju	5	8.8	8.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Saya merasa sulit untuk mempertahankan keseimbangan antara waktu kerja dan waktu istirahat**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	7.0	7.0	7.0
	Tidak Setuju	8	14.0	14.0	21.1
	Kurang Setuju	2	3.5	3.5	24.6
	Setuju	9	15.8	15.8	40.4
	Sangat Setuju	34	59.6	59.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Apakah sistem kerja yang fleksibel lebih meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	13	22.8	22.8	22.8
	Tidak Setuju	4	7.0	7.0	29.8
	Kurang Setuju	2	3.5	3.5	33.3
	Setuju	2	3.5	3.5	36.8
	Sangat Setuju	36	63.2	63.2	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Saya merasa perusahaan tempat saya bekerja sering melakukan perubahan organisasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	8.8	8.8	8.8
	Tidak Setuju	9	15.8	15.8	24.6
	Kurang Setuju	1	1.8	1.8	26.3
	Setuju	8	14.0	14.0	40.4
	Sangat Setuju	34	59.6	59.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Saya merasa khawatir dalam pekerjaan saya terkait perubahan organisasi yang terjadi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	14.0	14.0	14.0
	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	15.8
	Kurang Setuju	1	1.8	1.8	17.5
	Setuju	7	12.3	12.3	29.8
	Sangat Setuju	40	70.2	70.2	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Apakah organisasi perlu menyediakan sumber daya yang cukup untuk mendukung karyawan selama periode perubahan organisasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	14.0	14.0	14.0
	Tidak Setuju	5	8.8	8.8	22.8
	Kurang Setuju	2	3.5	3.5	26.3
	Setuju	9	15.8	15.8	42.1
	Sangat Setuju	33	57.9	57.9	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Saya merasa perusahaan sering memberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan bagi pekerjaan saya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	10.5	10.5	10.5
	Tidak Setuju	9	15.8	15.8	26.3
	Kurang Setuju	2	3.5	3.5	29.8
	Setuju	6	10.5	10.5	40.4
	Sangat Setuju	34	59.6	59.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan yang cukup untuk pengembangan karir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	8.8	8.8	8.8
	Tidak Setuju	6	10.5	10.5	19.3
	Kurang Setuju	3	5.3	5.3	24.6
	Setuju	35	61.4	61.4	86.0
	Sangat Setuju	8	14.0	14.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Apakah pelatihan dan pengembangan yang diterima sejauh ini mendukung perkembangan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	10.5	10.5	10.5
	Tidak Setuju	33	57.9	57.9	68.4
	Kurang Setuju	3	5.3	5.3	73.7
	Setuju	9	15.8	15.8	89.5
	Sangat Setuju	6	10.5	10.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Saya merasa tertekan atau cemas terkait pekerjaan saya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	14.0	14.0	14.0
	Tidak Setuju	3	5.3	5.3	19.3
	Kurang Setuju	3	5.3	5.3	24.6
	Setuju	37	64.9	64.9	89.5
	Sangat Setuju	6	10.5	10.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Saya merasa sulit untuk bersantai atau melepaskan stres setelah bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Sangat Tidak Setuju	6	10.5	10.5	10.5
	Tidak Setuju	31	54.4	54.4	64.9
	Kurang Setuju	3	5.3	5.3	70.2
	Setuju	12	21.1	21.1	91.2
	Sangat Setuju	5	8.8	8.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Perubahan lingkungan kerja atau struktur organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres ditempat kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	10.5	10.5	10.5
	Tidak Setuju	5	8.8	8.8	19.3
	Kurang Setuju	2	3.5	3.5	22.8
	Setuju	7	12.3	12.3	35.1
	Sangat Setuju	37	64.9	64.9	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11  
X2.12 X2.13 X2.14

X2.15

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE

/ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

### Notes

Output Created		16-JAN-2024 01:29:40
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	57
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		<pre> FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12 X2.13 X2.14 X2.15  /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE  /ORDER=ANALYSIS. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

**Statistics**

		Saya merasa keluarga memberikan dukungan emosional dan nasehat yang membantu terkait pekerjaan	Saya merasa terbuka untuk berbicara tentang stres dan beban kerja dengan anggota keluarga saya	Apakah dalam komunikasi keluarga dapat menyelesaikan masalah yang ada ditempat kerja	Saya merasa memiliki waktu berkualitas dengan keluarga saya diluar jam kerja	Keluarga saya selalu mendukung dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
N	Valid	57	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.65	1.49	4.42	3.75	3.98
Median		5.00	1.00	5.00	4.00	5.00
Mode		5	1	5	4	5

**Statistics**

		Apakah ada interaksi sosial tertentu yang memberikan dampak positif pada kesejahteraan dan kebahagiaan	Saya merasa memiliki hubungan yang kuat dengan anggota keluarga saya	Hubungan positif dengan keluarga membantu saya lebih stabil dan tenang dalam pekerjaan sehari-hari	Ikatan atau hubungan dalam keluarga perlu ditingkatkan dalam menghadapi berbagai masalah ditempat kerja	Saat saya mengalami kesulitan keluarga selalu hadir membantu saya
N	Valid	57	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.88	4.12	1.37	3.70	3.93
Median		4.00	4.00	1.00	4.00	5.00
Mode		4	5	1	4	5

Statistics

		Keluarga selalu memberikan dukungan kepada saya saat merasa putus asa	Peran keluarga dapat membantu menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi dalam kehidupan sehari-hari maupun ditempat kerja	Saya selalu dilibatkan anggota keluarga dalam pengambilan keputusan	Saya merasa puas dengan cara keluarga membuat keputusan	Proses pengambilan keputusan bersama dapat menyelesaikan dinamika yang dihadapi dalam dunia pekerjaan
N	Valid	57	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.70	3.86	4.12	1.37	4.00
Median		5.00	4.00	4.00	1.00	4.00
Mode		5	4	5	1	4

Frequency Table

**Saya merasa keluarga memberikan dukungan emosional dan nasehat yang membantu terkait pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.5	3.5	3.5

Tidak Setuju	1	1.8	1.8	5.3
Kurang Setuju	1	1.8	1.8	7.0
Setuju	7	12.3	12.3	19.3
Sangat Setuju	46	80.7	80.7	100.0
Total	57	100.0	100.0	

**Saya merasa terbuka untuk berbicara tentang stres dan beban kerja dengan anggota keluarga saya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	41	71.9	71.9	71.9
	Tidak Setuju	10	17.5	17.5	89.5
	Kurang Setuju	2	3.5	3.5	93.0
	Setuju	2	3.5	3.5	96.5
	Sangat Setuju	2	3.5	3.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Apakah dalam komunikasi keluarga dapat menyelesaikan masalah yang ada ditempat kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	8.8	8.8	8.8
	Tidak Setuju	2	3.5	3.5	12.3
	Kurang Setuju	1	1.8	1.8	14.0

Setuju	5	8.8	8.8	22.8
Sangat Setuju	44	77.2	77.2	100.0
Total	57	100.0	100.0	

**Saya merasa memiliki waktu berkualitas dengan keluarga saya diluar jam kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	8.8	8.8	8.8
	Tidak Setuju	2	3.5	3.5	12.3
	Kurang Setuju	1	1.8	1.8	14.0
	Setuju	43	75.4	75.4	89.5
	Sangat Setuju	6	10.5	10.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Keluarga saya selalu mendukung dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	12	21.1	21.1	21.1
	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	22.8
	Kurang Setuju	2	3.5	3.5	26.3

Setuju	3	5.3	5.3	31.6
Sangat Setuju	39	68.4	68.4	100.0
Total	57	100.0	100.0	

**Apakah ada interaksi sosial tertentu yang memberikan dampak positif pada kesejahteraan dan kebahagiaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5.3	5.3	5.3
	Tidak Setuju	4	7.0	7.0	12.3
	Kurang Setuju	1	1.8	1.8	14.0
	Setuju	38	66.7	66.7	80.7
	Sangat Setuju	11	19.3	19.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Saya merasa memiliki hubungan yang kuat dengan anggota keluarga saya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5.3	5.3	5.3
	Tidak Setuju	4	7.0	7.0	12.3
	Kurang Setuju	1	1.8	1.8	14.0
	Setuju	24	42.1	42.1	56.1
	Sangat Setuju	25	43.9	43.9	100.0

Total	57	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**Hubungan positif dengan keluarga membantu saya lebih stabil dan tenang dalam pekerjaan sehari-hari**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	45	78.9	78.9	78.9
	Tidak Setuju	8	14.0	14.0	93.0
	Kurang Setuju	1	1.8	1.8	94.7
	Setuju	1	1.8	1.8	96.5
	Sangat Setuju	2	3.5	3.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Ikatan atau hubungan dalam keluarga perlu ditingkatkan dalam menghadapi berbagai masalah ditempat kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	12.3	12.3	12.3
	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	14.0
	Kurang Setuju	1	1.8	1.8	15.8
	Setuju	41	71.9	71.9	87.7
	Sangat Setuju	7	12.3	12.3	100.0

Total	57	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**Saat saya mengalami kesulitan keluarga selalu hadir membantu saya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	10	17.5	17.5	17.5
	Tidak Setuju	2	3.5	3.5	21.1
	Kurang Setuju	1	1.8	1.8	22.8
	Setuju	13	22.8	22.8	45.6
	Sangat Setuju	31	54.4	54.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Keluarga selalu memberikan dukungan kepada saya saat merasa putus asa**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	15	26.3	26.3	26.3
	Tidak Setuju	2	3.5	3.5	29.8
	Setuju	8	14.0	14.0	43.9
	Sangat Setuju	32	56.1	56.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Peran keluarga dapat membantu menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi dalam kehidupan sehari-hari maupun ditempat kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	7.0	7.0	7.0
	Tidak Setuju	2	3.5	3.5	10.5
	Kurang Setuju	2	3.5	3.5	14.0
	Setuju	39	68.4	68.4	82.5
	Sangat Setuju	10	17.5	17.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Saya selalu dilibatkan anggota keluarga dalam pengambilan keputusan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5.3	5.3	5.3
	Tidak Setuju	4	7.0	7.0	12.3
	Kurang Setuju	1	1.8	1.8	14.0
	Setuju	24	42.1	42.1	56.1
	Sangat Setuju	25	43.9	43.9	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Saya merasa puas dengan cara keluarga membuat keputusan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	45	78.9	78.9	78.9
	Tidak Setuju	8	14.0	14.0	93.0
	Kurang Setuju	1	1.8	1.8	94.7
	Setuju	1	1.8	1.8	96.5
	Sangat Setuju	2	3.5	3.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Proses pengambilan keputusan bersama dapat menyelesaikan dinamika yang dihadapi dalam dunia pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.5	3.5	3.5
	Tidak Setuju	2	3.5	3.5	7.0
	Kurang Setuju	1	1.8	1.8	8.8
	Setuju	41	71.9	71.9	80.7
	Sangat Setuju	11	19.3	19.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE

/ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

### Notes

Output Created		16-JAN-2024 01:32:45
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	57
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		<p>FREQUENCIES  VARIABLES=Y.1 Y.2  Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8  Y.9</p> <p>/STATISTICS=MEAN  MEDIAN MODE</p> <p>/ORDER=ANALYSIS.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

### Statistics

		Saya sering merasa sangat terbebani oleh perasaan emosi terkait pekerjaan	Saya sering merasa sulit untuk mengatasi perasaan stres dan kecemasan terkait pekerjaan	Kelelahan emosional dapat mempengaruhi hubungan pribadi atau interaksi sosial	Saya merasa bahwa pekerjaan saya tidak memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi penuh saya	Saya merasa bahwa pekerjaan saya tidak memberikan rasa pencapaian dan kepuasan yang saya cari
N	Valid	57	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.67	3.75	4.75	2.04	3.84
Median		4.00	4.00	5.00	2.00	4.00
Mode		4	4	5	2	4

### Statistics

		Kurangnya aktualisasi diri mempengaruhi motivasi atau keterlibatan dalam kegiatan sehari-hari	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan apa yang saya anggap benar	Saya cenderung menghindari interaksi emosional dengan rekan kerja	Keadaan kesehatan fisik atau mental mempengaruhi tingkat depersonalisasi
N	Valid	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.75	4.60	2.04	4.04
Median		4.00	5.00	2.00	4.00
Mode		4	5	2	4

#### Frequency Table

**Saya sering merasa sangat terbebani oleh perasaan emosi terkait pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5.3	5.3	5.3
	Tidak Setuju	5	8.8	8.8	14.0
	Kurang Setuju	2	3.5	3.5	17.5
	Setuju	45	78.9	78.9	96.5

Sangat Setuju	2	3.5	3.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

**Saya sering merasa sulit untuk mengatasi perasaan stres dan kecemasan terkait pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.5	3.5	3.5
	Tidak Setuju	5	8.8	8.8	12.3
	Kurang Setuju	1	1.8	1.8	14.0
	Setuju	46	80.7	80.7	94.7
	Sangat Setuju	3	5.3	5.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Kelelahan emosional dapat mempengaruhi hubungan pribadi atau interaksi sosial**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	5.3	5.3	5.3
	Setuju	8	14.0	14.0	19.3
	Sangat Setuju	46	80.7	80.7	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Saya merasa bahwa pekerjaan saya tidak memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi penuh saya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	10.5	10.5	10.5
	Tidak Setuju	46	80.7	80.7	91.2
	Kurang Setuju	3	5.3	5.3	96.5
	Setuju	1	1.8	1.8	98.2
	Sangat Setuju	1	1.8	1.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Saya merasa bahwa pekerjaan saya tidak memberikan rasa pencapaian dan kepuasan yang saya cari**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak Setuju	3	5.3	5.3	7.0
	Kurang Setuju	1	1.8	1.8	8.8
	Setuju	51	89.5	89.5	98.2
	Sangat Setuju	1	1.8	1.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Kurangnya aktualisasi diri mempengaruhi motivasi atau keterlibatan dalam kegiatan sehari-hari**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.5	3.5	3.5
	Tidak Setuju	5	8.8	8.8	12.3
	Kurang Setuju	1	1.8	1.8	14.0
	Setuju	46	80.7	80.7	94.7
	Sangat Setuju	3	5.3	5.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan apa yang saya anggap benar**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	3.5
	Kurang Setuju	3	5.3	5.3	8.8
	Setuju	10	17.5	17.5	26.3
	Sangat Setuju	42	73.7	73.7	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Saya cenderung menghindari interaksi emosional dengan rekan kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	10.5	10.5	10.5

Tidak Setuju	46	80.7	80.7	91.2
Kurang Setuju	3	5.3	5.3	96.5
Setuju	1	1.8	1.8	98.2
Sangat Setuju	1	1.8	1.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

**Keadaan kesehatan fisik atau mental mempengaruhi tingkat depersonalisasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak Setuju	4	7.0	7.0	8.8
	Kurang Setuju	1	1.8	1.8	10.5
	Setuju	37	64.9	64.9	75.4
	Sangat Setuju	14	24.6	24.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**LAMPIRAN 6 : Dokumentasi Penelitian****Gambar 1 : Pembagian kuesioner****Gambar 2 : Pembagian Kuesioner****Gambar 3 : Tampak Depan Perusahaan**

## LAMPIRAN 7 : Surat Izin Penelitian dan Balasan



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 0855972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail dp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 2773/05/C.4-VIII/XI/1445/2023  
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal  
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

30 Rabiul Akhir 1445  
 14 Nopember 2023 M

Kepada Yth,  
 Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel  
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan  
 di -  
 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
 Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 289/05/A.2-II/XI/45/2023 tanggal 15 Nopember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : MUSLIM NURSALAM AKHMAD  
 No. Stambuk : 10572 1112220  
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
 Jurusan : Manajemen  
 Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul:

**"PENGARUH TUNTUTAN ORGANISASI DAN DUKUNGAN KELUARGA TERHADAP BRUNOUT KARYAWAN PADA PT. INOCYCLE TECHNOLOGY GROUP DI KABUPATEN GOWA"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 21 Nopember 2023 s/d 21 Januari 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahi khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,



Muh. Arief Muhsin, M.Pd  
 NBM 1127761



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
Makassar 90231

Nomor	: <b>29550/S.01/PTSP/2023</b>	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Pimpinan PT. Inocycle Technology Group
Perihal	: <b><u>Izin penelitian</u></b>	

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 2773/05/C.4-VIII/XI/1445/2023 tanggal 14 November 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: <b>MUSLIM NURSALAM AKHMAD</b>
Nomor Pokok	: 105721112220
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" PENGARUH TUNTUTAN ORGANISASI DAN DUKUNGAN KELUARGA TERHADAP BURNOUT KARYAWAN PADA PT. INOCYCLE TECHNOLOGY GROUP DI KABUPATEN GOWA "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **21 November 2023 s/d 21 Januari 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada Tanggal 15 November 2023

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



**ASRUL SANI, S.H., M.Si.**  
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I  
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth  
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;  
2. Peringgal.

Nomor: 29550/S.01/PTSP/2023

**KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN :**

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/Walikota C q. Kepala Bappelitbangda Prov. Sulsel, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab/Kota
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) eksamplar hardcopy dan softcopy kepada Gubernur Sulsel. Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Prov. Sulsel
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

**REGISTRASI ONLINE IZIN PENELITIAN DI WEBSITE :**

<https://izin-penelitian.sulselprov.go.id>



NOMOR REGISTRASI 20231115937197



Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSeE**.
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code





**PT. INOCYCLE TECHNOLOGY GROUP Tbk - MAKASSAR**

Jl. Homebase Armed No. 46 Nirannuang, Bontomarannu

Kab. Gowa, Sulawesi Selatan

Telp : 0411-420707 / Fax : 0411-440706

Email : [inocyclemks@gmail.com](mailto:inocyclemks@gmail.com)

Gowa, 20 November 2023

No. : 003/INOMKS/XI/2023

Lamp. : -

Hal : Jawaban Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
Provinsi Sulawesi Selatan

di-

Tempat

Dengan Hormat,

Menanggapi surat saudara nomor 29550/S.01/PTSP/2023 tanggal 15 November 2023 perihal permohonan izin penelitian, pada mahasiswa:

Nama : **Muslim Nursalam Akhmad**

Nim : 105721112220

Judul : *Pengaruh Tantangan Organisasi dan Dukungan Keluarga terhadap Burnout Karyawan pada PT. Inocycle Technology Group di Kabupaten Gowa*

Dengan ini diberitahukan pada skripsinya bahwa kami tidak keberatan dengan permohonan yang dimaksud. Untuk pelaksanaan selanjutnya supaya mahasiswa yang bersangkutan berhubungan dengan bagian HRD PT. Inocycle Technology Group, Tbk.

Demikian surat balasan dari kami dan atas kerja samanya kami mengucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

**Manager HRD & GA**



## LAMPIRAN 8 : Surat Keterangan Bebas Plagiat



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90221 Telp. (0411) 866972, 881593, Fax. (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Muslim Nursalam Akhmad

Nim : 105721112220

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	22 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	9 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5%

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 19 Maret 2024

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



**LAMPIRAN 9 : Bukti Tes Plagiat Per Bab**

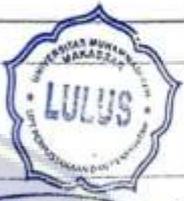


## BAB II Muslim Nursalam Akhmad 105721112220

### ORIGINALITY REPORT

<b>22%</b>	<b>24%</b>	<b>2%</b>	<b>5%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

1	repositori.uin-alaudidin.ac.id Internet Source		8%
2	www.researchgate.net Internet Source		3%
3	eprintslib.ummgl.ac.id Internet Source		2%
4	publish.ojs-indonesia.com Internet Source		2%
5	e-journal.unair.ac.id Internet Source		2%
6	journal.stiem.ac.id Internet Source		2%
7	journals.stikim.ac.id Internet Source		2%
8	repository.umsu.ac.id Internet Source		2%

### BAB III Muslim Nursalam Akhmad 105721112220

#### ORIGINALITY REPORT

**10%**

SIMILARITY INDEX

**10%**

INTERNET SOURCES

**9%**

PUBLICATIONS

**10%**

STUDENT PAPERS

#### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	repository.stimi-bjn.ac.id Internet Source	2%
<b>2</b>	jurnal.umrah.ac.id Internet Source	2%
<b>3</b>	jurnalambitek.stie-mahaputra-riau.ac.id Internet Source	2%
<b>4</b>	journal.ikopin.ac.id Internet Source	2%
<b>5</b>	repository.uinjambi.ac.id Internet Source	2%
<b>6</b>	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 2%

Exclude bibliography  On

7

BAB IV Muslim Nursalam Akhmad 105721112220

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Pamulang  
Student Paper

3%

2

Submitted to ppmsom  
Student Paper

3%

3

docplayer.info  
Internet Source

2%

4

mainsaham.id  
Internet Source

2%

Exclude quotes  On

Exclude matches  On

Exclude bibliography  On



# BAB V Muslim Nursalam Akhmad 105721112220

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

imanph.files.wordpress.com  
Internet Source

2%

2

www.scribd.com  
Internet Source

2%



Exclude quotes  On  
Exclude bibliography  On

Exclude matches  On

## BIOGRAFI PENULIS



Muslim Nursalam Akhmad panggilan Muslim lahir di Sungguminasa pada tanggal 27 Agustus 2002 dari pasangan suami istri Bapak Akhmad dan Ibu Herlina. Peneliti adalah anak ketiga dari 4 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Buttadidi Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa,

Provinsi Sulawesi Selatan. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 5 Sungguminasa pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2014, SMP Negeri 2 Sungguminasa pada tahun 2014 dan lulus pada tahun 2017, SMK Negeri 2 Gowa pada tahun 2017 dan lulus pada tahun 2020, dan mulai tahun 2020 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar