



**HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DAN BEBAN KERJA
MENTAL DENGAN KEJADIAN *BURNOUT* PADA
GURU WANITA SEKOLAH DASAR DI
KECAMATAN GRESIK**

SKRIPSI

Oleh

**SILVIANA SAFITRI
NIM 172110101019**

**PEMINATAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS JEMBER
2021**



**HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DAN BEBAN KERJA
MENTAL DENGAN KEJADIAN *BURNOUT* PADA
GURU WANITA SEKOLAH DASAR
DI KECAMATAN GRESIK**

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S-1 Kesehatan Masyarakat dan mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Oleh

**SILVIANA SAFITRI
NIM 172110101019**

**PEMINATAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS JEMBER
2021**

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji dan syukur atas karunia dan nikmat yang telah diberikan Allah SWT. Terima kasih atas segala kemudahan dan kelancaran yang telah Engkau berikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dan semoga menjadi ilmu yang barokah. Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua tercinta, Alm. Bapak Mulyono dan Ibu Khotimatul Mufidah yang selalu memberikan cinta, kasih sayang, dan do'a yang luar biasa, serta dukungan spiritual dan material yang tiada hentinya.
2. Kedua kakak tersayang, Suciati Mulyani dan Nur Hidayatul Ilmiah yang telah memberikan do'a, dukungan, dan motivasinya selama ini.
3. Keluarga besar Bapak Umar Sechan dan Ibu Fathona yang telah memberikan do'a dan dukungan selama ini.
4. Bapak dan ibu guru TK Muslimat NU 8, Minu Lumpur, MTs NU Trate, dan SMA NU 1 Gresik yang telah memberikan ilmu dengan tulus dan ikhlas, serta semoga menjadi ilmu yang bermanfaat.
5. Almamater tercinta, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember yang telah memberikan banyak ilmu, wawasan, dan pelajaran lainnya.

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Terjemahan QS. Al Insyirah [30]:5)¹

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya”

(Terjemahan QS. Al Baqarah [2]:286)¹

“Barang siapa yang mengucapkan sholawat kepadaku 1 kali, Allah akan mengucapkan sholawat kepadanya 10 kali”

(H.R. Muslim no. 408)²

“Segala sesuatu apabila diniatkan karena Allah dan untuk Allah, insyaaAllah semuanya akan dimudahkan oleh Allah”

(Wirda Mansur)³

¹Kementerian Agama RI. 2011. *At-Thayyib:Al Qur'an Transliterasi per Kata dan Terjemah per Kata*. Bekasi: Cipta Bagus Segara.

²Anwar, S. S. 2014. *Ramadhan dan Pembangkit Esensi Insan: Pengajian 30 Malam Bulan Ramadhan*. Tk: Indragiri.

³Mansur, W. 2019. *Remember Me and I Will Remember You*. Jakarta: Penerbit Kata Depan

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Silviana Safitri

NIM : 172110101019

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul *Hubungan Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Mental Dengan Kejadian Burnout Pada Guru Wanita Sekolah Dasar Di Kecamatan Gresik* adalah benar-benar karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan skripsi ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember,2021

Yang menyatakan,



Silviana Safitri

NIM. 172110101019

PEMBIMBINGAN

SKRIPSI

**HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DAN BEBAN KERJA MENTAL
DENGAN KEJADIAN *BURNOUT* PADA GURU WANITA
SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN GRESIK**

Oleh

**SILVIANA SAFITRI
NIM 172110101019**

Pembimbing:

**Dosen Pembimbing Utama : Dr. Anita Dewi Prahastuti Sujoso, S.KM., M.Sc.
Dosen Pembimbing Anggota : dr. Ragil Ismi Hartanti, M.Sc.**

PENGESAHAN

Skripsi berjudul *Hubungan Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Mental dengan Kejadian Burnout Pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik* telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember pada:

Hari :

Tanggal :

Tempat :

Pembimbing

Tanda tangan

1. DPU : Dr. Anita Dewi Prahastuti Sujoso, S.KM., M.Sc.
NIP. 197807102003122001 (.....)

2. DPA : dr. Ragil Ismi Hartanti, M.Sc.
NIP. 198110052006042002 (.....)

Penguji

1. Ketua : Dr. Dewi Rokhmah, S.KM., M.Kes.
NIP. 197808072009122001 (.....)

2. Sekretaris : Ni'mal Baroya, S.KM., M.PH.
NIP. 197701082005012004 (.....)

3. Anggota : Hamsiyah, S.Sos., M.Pd.
NIP. 196307111983032008 (.....)

Mengesahkan
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Jember

Dr. Farida Wahyu Ningtyias, S.KM., M.Kes.
NIP. 198010092005012002

RINGKASAN

Hubungan Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Mental dengan Kejadian *Burnout* pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik; Silviana Safitri; 172110101019; 2021; 85 halaman; Bagian Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja; Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Jember.

Burnout merupakan kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi. *Burnout* pada guru menyebabkan masalah negatif secara global di bidang pendidikan. Kelelahan emosional banyak dialami guru sekolah dasar. *Burnout* pada guru sekolah dasar dapat terjadi karena banyaknya tugas dan tekanan sehingga guru mengalami beban kerja mental. Guru wanita lebih berisiko terhadap *burnout* akibat peran ganda yang dijalankan yaitu sebagai guru dan ibu rumah tangga. Berdasarkan studi pendahuluan pada guru wanita sekolah dasar di Kecamatan Gresik didapatkan bahwa 18,2% guru mengalami *burnout* rendah, 42,4% *burnout* sedang, dan 39,4% *burnout* tinggi. Tingginya *burnout* pada guru wanita disebabkan karena banyak tugas yang menyita waktu, pekerjaan yang membosankan, guru dihadapkan pada siswa yang tidak mau mengerjakan tugas, serta sulitnya membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dan beban kerja mental dengan kejadian *burnout* pada guru wanita sekolah dasar di Kecamatan Gresik.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian analitik dengan pendekatan kuantitatif dan desain penelitiannya *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh guru wanita sekolah dasar di Kecamatan Gresik yang berjumlah 264 guru. Sampel pada penelitian ini yaitu 101 guru wanita yang ditentukan menggunakan rumus dari Isaac dan Michael. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *propotional random sampling*, sehingga melibatkan 22 Sekolah Dasar. Variabel bebas pada penelitian ini terdiri dari usia, konflik peran ganda, dan beban kerja mental, sedangkan variabel terikatnya yaitu

burnout. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket. Instrumen penelitian yang digunakan terdiri dari *Maslach Burnout Inventory-Educators Survey*, *Work Family Conflict Scale*, dan NASA-TLX. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi *spearman* untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan nilai signifikansi sebesar 5%.

Berdasarkan hasil analisis univariat didapatkan bahwa mayoritas responden berusia >30 tahun dengan persentase sebesar 83,2%. Responden lebih banyak mengalami *burnout* tingkat sedang dengan persentase sebesar 48,5% dan masih terdapat responden yang mengalami *burnout* tingkat tinggi yaitu sebesar 5%. Sebagian besar guru wanita mengalami konflik peran ganda sedang dengan persentase sebesar 59,4% dan masih ditemukan guru wanita yang mengalami konflik peran ganda tingkat tinggi yaitu sebesar 5%. Sebagian besar guru memiliki beban kerja mental tingkat sedang dengan persentase sebesar 79,2% dan selebihnya memiliki beban kerja mental tingkat berat. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara usia dengan kejadian *burnout* ($p\text{-value}=0,411$). Terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan kejadian *burnout* ($p\text{-value}=0,000$) dan arah hubungan antara konflik peran ganda dengan kejadian *burnout* bersifat searah. Tidak terdapat hubungan antara beban kerja mental dengan kejadian *burnout* ($p\text{-value}=0,096$).

Adapun saran yang diajukan untuk guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik yaitu menyusun jadwal pembagian waktu dalam menjalankan peran ganda serta melakukan relaksasi ringan. Saran untuk kepala sekolah yaitu diharapkan dapat memberikan pelatihan dan penyuluhan terkait manajemen waktu dan kompetensi guru, mengevaluasi beban kerja guru, serta membuat kebijakan pelaksanaan relaksasi pada guru. Saran yang diajukan untuk peneliti selanjutnya yaitu diharapkan melakukan penelitian secara langsung dengan responden, melakukan penelitian dengan metode dan uji yang berbeda agar bisa melihat bentuk dan besar pengaruh konflik peran ganda dan beban kerja terhadap kejadian *burnout*, serta memperluas cakupan populasi penelitian.

SUMMARY

Relationships of Multiple Role Conflict and Mental Workload with the Incident *Burnout* of Female Teachers in Primary School Gresik District; *Silviana Safitri; 172110101019; 2021; 85 pages; Occupational Health and Safety Section, Ungraduate Programme of Public Health, Faculty of Public Health, University of Jember.*

Burnout is a condition emotionally exhausted, depersonalization, and decreased personal achievement. *Burnout* of the teacher is causing negative problems globally in education. Emotional exhaustion is experienced by many primary school teachers. *Burnout* in primary school can occur because the large number of tasks and pressures so that teachers have had a mental workload. Female teachers are more at risk of *burnout* due to their dual roles as teachers and housewives. Based on preliminary study on female elementary school teachers in Gresik District, it was found that 18,2% of teachers experienced low *burnout*, 42,4% moderate *burnout*, dan 39,4% high *burnout*. The high *burnout* among female teachers was caused by a lot of time consuming tasks, tedious work, teachers were faced with students who did not want to do assignments, and the difficulty of dividing time between work and family. This research aim to knowing the relationship or multiple role conflict and mental workload with *burnout* of female teachers in primary school Gresik District.

This research was an analytical research with a quantitative approach and a cross sectional research design. The population in this study were all female elementary school teachers in Gresik District, namely a total of 264 teachers. The sample in this study was 101 female teachers who were determined using the formula form Isaac and Michael. The sampling technique was carried out using the propotional random sampling method, involving 22 elementary school. The independent variable in this study consisted of age, multiple role conflicts, and mental workload while the dependent variable was *burnout*. The data collection

technique was carried out by distributing questionnaires. The research instruments used consisted of the Maslach *Burnout* Inventory-Educators Survey, the Work Family Conflict Scale, and the NASA-TLX. Data analysis was performed using the *Spearman* correlation test to determine the relationship between the dependent variable and the independent variable with the significance value is 5%.

Based on the results of univariate analysis, it was found that the majority of respondents aged > 30 years with a percentage of 83,2%. More respondents have had moderate *burnout* with a percentage of 48,5% and there were still respondents who have had high level *burnout* which is 5%. Most of the female teachers have had moderate dual role conflict with a percentage of 59,4 % and it was still found that female teachers have had high-level dual role conflict which is 5%. Most of the teachers have had moderate level of mental workload with a percentage of 79,2% and more of them have had weight level of mental workload. The results of the bivariate analysis showed that there wasn't relationship between age and the incidence of *burnout* (p-value = 0,411). There is a multiple role conflict has a relationship with the incidence of *burnout* (p-value = 0,000) and the direction of the relationship between dual multiple role conflict and the incident of *burnout* is unidirectional. There wasn't relationship between mental workload and the incidence of *burnout* (p-value = 0,096).

As for the recommendation proposed for female elementary school teachers in Gresik Subdistrict are compiling a schedule for the division of time in carrying out multiple role, also doing light relaxation. Recommendation for school principals, it is hoped that they can provide training and counseling related to time management and teacher competence, evaluated teachers workload, and make policies for implementing relaxation on teachers. Recommendation proposed for further researchers are expected to be able to conduct research directly with respondents, conduct research with different methods and test in order to be able to see the shape and magnitude of the influence of multiple role conflict and mental workload on *burnout* events, and expand the scope of the research population.

PRAKATA

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, dan karunia-Nya. Sholawat serta salam selalu terhaturkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. Syukur Alhamdulillah atas berkah dan nikmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "*Hubungan Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Mental dengan Kejadian Burnout Pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik*".

Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Ibu Dr. Anita Dewi Prahastuti Sujoso, S.KM., M.Sc., selaku dosen pembimbing utama dan Ibu dr. Ragil Ismi Hartanti, M. Sc., selaku dosen pembimbing anggota yang dengan sabar memberikan arahan, pengajaran, motivasi, do'a, saran, serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat tersusun dan terselesaikan dengan baik.

Terima kasih dan penghargaan tak terhingga penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Farida Wahyu Ningtyias, S.KM., M.Kes., selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.
2. Ibu Christiyana Sandra, S.KM., M.Kes., selaku Koordinator Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.
3. Ibu Rahayu Sri Pujiati, S.KM., M.Kes., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan motivasi selama melaksanakan kegiatan perkuliahan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.
4. Ibu Dr. Dewi Rokhmah, S.KM., M.Kes., selaku ketua penguji dalam skripsi ini yang telah memberikan bimbingan dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Ni'mal Baroya, S.KM., M.PH., selaku sekretaris penguji dalam skripsi ini yang telah memberikan bimbingan dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

6. Ibu Hamsiyah, S.Sos., M.Pd., selaku anggota penguji yang telah memberikan bimbingan dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Seluruh dosen dan staff civitas akademika Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman yang bermanfaat.
8. Seluruh Kepala Sekolah Dasar Kecamatan Gresik yang telah bersedia memberikan perizinan pengambilan data.
9. Seluruh guru wanita sekolah dasar di Kecamatan Gresik yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
10. Seluruh teman seperjuangan dari peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan keluarga besar Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember Angkatan 2017 yang telah memberikan dukungan dan motivasi selama pengerjaan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabatku Chintya Lucyana Putri, Sinditya Faridatul Nikmah, Intan Alfionita Anggraini, Nur Firdausa Romdhonia, Fiqi Fatimatuz Zahro, Nikmatul Mufidah yang selalu memberikan masukan dan semangat selama perkuliahan.
12. Semua pihak yang telah memberikan segala bantuannya dalam bentuk apapun selama penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga Allah SWT dapat membalas segala kebaikan yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang membaca demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi bermanfaat bagi seluruh aktivitas akademik di lingkungan Universitas Jember dan dapat menambah wawasan serta pengetahuan seluruh pihak khususnya di bidang ilmu kesehatan masyarakat

Jember, 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN SAMPUL.....	ii
PERSEMBAHAN.....	iii
MOTTO.....	iv
PERNYATAAN.....	v
PEMBIMBINGAN.....	vi
PENGESAHAN.....	vii
RINGKASAN.....	viii
SUMMARY.....	x
PRAKATA.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
DAFTAR SINGKATAN DAN NOTASI.....	xxi
BAB 1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan.....	7
1.3.1 Tujuan Umum.....	7
1.3.2 Tujuan Khusus.....	7
1.4 Manfaat.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	8
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 <i>Burnout</i>.....	9
2.1.1 Definisi <i>Burnout</i>	9
2.1.2 Dimensi <i>Burnout</i>	10

2.1.3 Tanda-tanda <i>Burnout</i>	11
2.1.4 Faktor yang Berhubungan dengan <i>Burnout</i>	11
2.1.5 Dampak <i>Burnout</i>	17
2.1.6 Pencegahan <i>Burnout</i>	19
2.1.7 Pengukuran <i>Burnout</i>	21
2.2 Konflik Peran	22
2.2.1 Konflik Peran Ganda	22
2.2.1 Dimensi Konflik Peran Ganda	24
2.2.2 Faktor Penyebab Konflik Peran Ganda.....	24
2.2.3 Strategi Mengatasi Konflik Peran Ganda.....	24
2.2.4 Pengukuran Konflik Peran Ganda	25
2.3 Beban Kerja.....	26
2.3.1 Beban Kerja Mental	26
2.3.2 Pengukuran Beban Kerja Mental	27
2.4 Kerangka Teori.....	30
2.5 Kerangka Konsep.....	32
2.6 Hipotesis Penelitian	34
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Jenis Penelitian	35
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.2.1 Tempat Penelitian	35
3.2.2 Waktu Penelitian	35
3.3 Penentuan Populasi dan Sampel Penelitian.....	35
3.3.1 Populasi Penelitian	35
3.3.2 Sampel Penelitian.....	36
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel Penelitian	37
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	38
3.4.1 Variabel Penelitian	38
3.4.2 Definisi Operasional.....	39
3.5 Data dan Sumber Data	42
3.5.1 Data Primer	42

3.5.2 Data Sekunder.....	42
3.6 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	42
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data	42
3.6.2 Instrumen Pengumpulan Data	42
3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	44
3.7.1 Teknik Pengolahan Data.....	44
3.7.2 Teknik Penyajian Data	45
3.7.3 Teknik Analisis Data	45
3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	46
3.8 Alur Penelitian.....	48
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1 Hasil Penelitian.....	49
4.1.1 Gambaran Usia Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik	49
4.1.2 Gambaran Tingkat Konflik Peran Ganda pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik	49
4.1.3 Gambaran Tingkat Beban Kerja Mental pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik	50
4.1.4 Gambaran Tingkat <i>Burnout</i> pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik.....	51
4.1.5 Hubungan Usia dengan Kejadian <i>Burnout</i> pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik	51
4.1.6 Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Kejadian <i>Burnout</i> pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik.....	52
4.1.7 Hubungan Beban Kerja Mental dengan Kejadian <i>Burnout</i> pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik.....	54
4.2 Pembahasan.....	55
4.2.1 Gambaran Usia Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik	55
4.2.2 Gambaran Tingkat Konflik Peran Ganda pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik	56

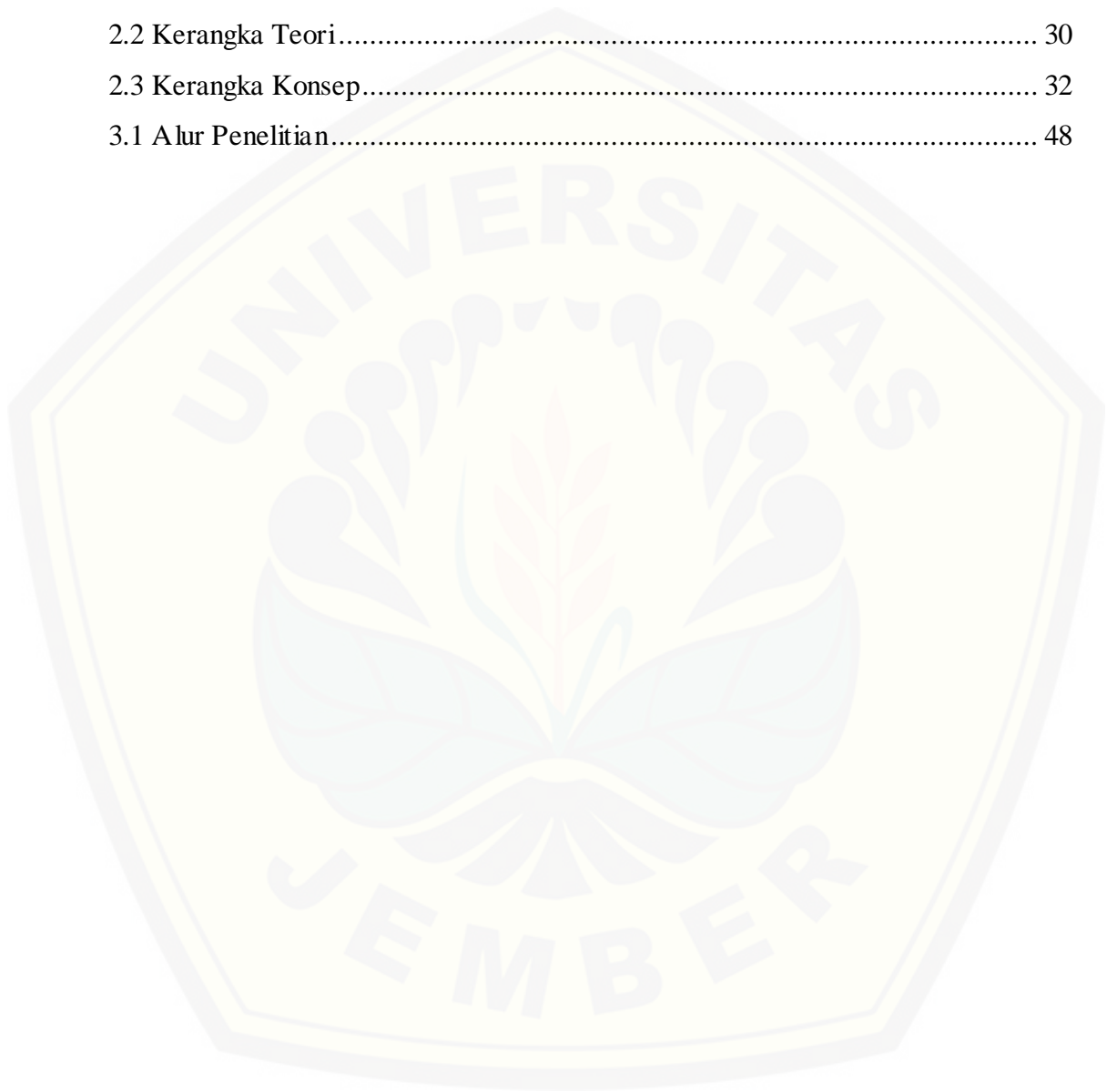
4.2.3	Gambaran Tingkat Beban Kerja Mental pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik	59
4.2.4	Gambaran Tingkat <i>Burnout</i> pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik.....	60
4.2.5	Hubungan Usia dengan Kejadian <i>Burnout</i> pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik	63
4.2.6	Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Kejadian <i>Burnout</i> pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik.....	65
4.2.7	Hubungan Beban Kerja Mental dengan Kejadian <i>Burnout</i> pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik.....	67
4.3	Keterbatasan Penelitian.....	69
BAB 5.	PENUTUP.....	70
5.1	Kesimpulan	70
5.2	Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....		74
LAMPIRAN.....		88

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Definisi Skala Penilaian dan Rating dari NASA-TLX.....	28
2.2 Klasifikasi Skor Beban Kerja Mental.....	29
3.1 Proporsi Sampel di Setiap Sekolah Dasar Kecamatan Gresik	38
3.2 Definisi Operasional	39
3.3 Blueprint <i>Burnout</i>	43
3.4 Blueprint Konflik Peran Ganda	43
4.1 Distribusi Usia pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik	49
4.2 Distribusi Tingkat Konflik Peran Ganda pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik.....	49
4.3 Distribusi Tingkat Beban Kerja Mental pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik.....	50
4.4 Distribusi Tingkat Burnout pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik	51
4.5 Tabulasi Silang antara Usia dengan Kejadian Burnout pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik	51
4.6 Hubungan antara Usia dengan Kejadian Burnout pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik	52
4.7 Tabulasi Silang antara Konflik Peran Ganda dengan Kejadian Burnout pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik.....	52
4.8 Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Kejadian Burnout pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik	53
4.9 Tabulasi Silang antara Beban Kerja Mental Kejadian Burnout pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik	54
4.10 Hubungan antara Beban Kerja Mental dengan Burnout Pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik	54

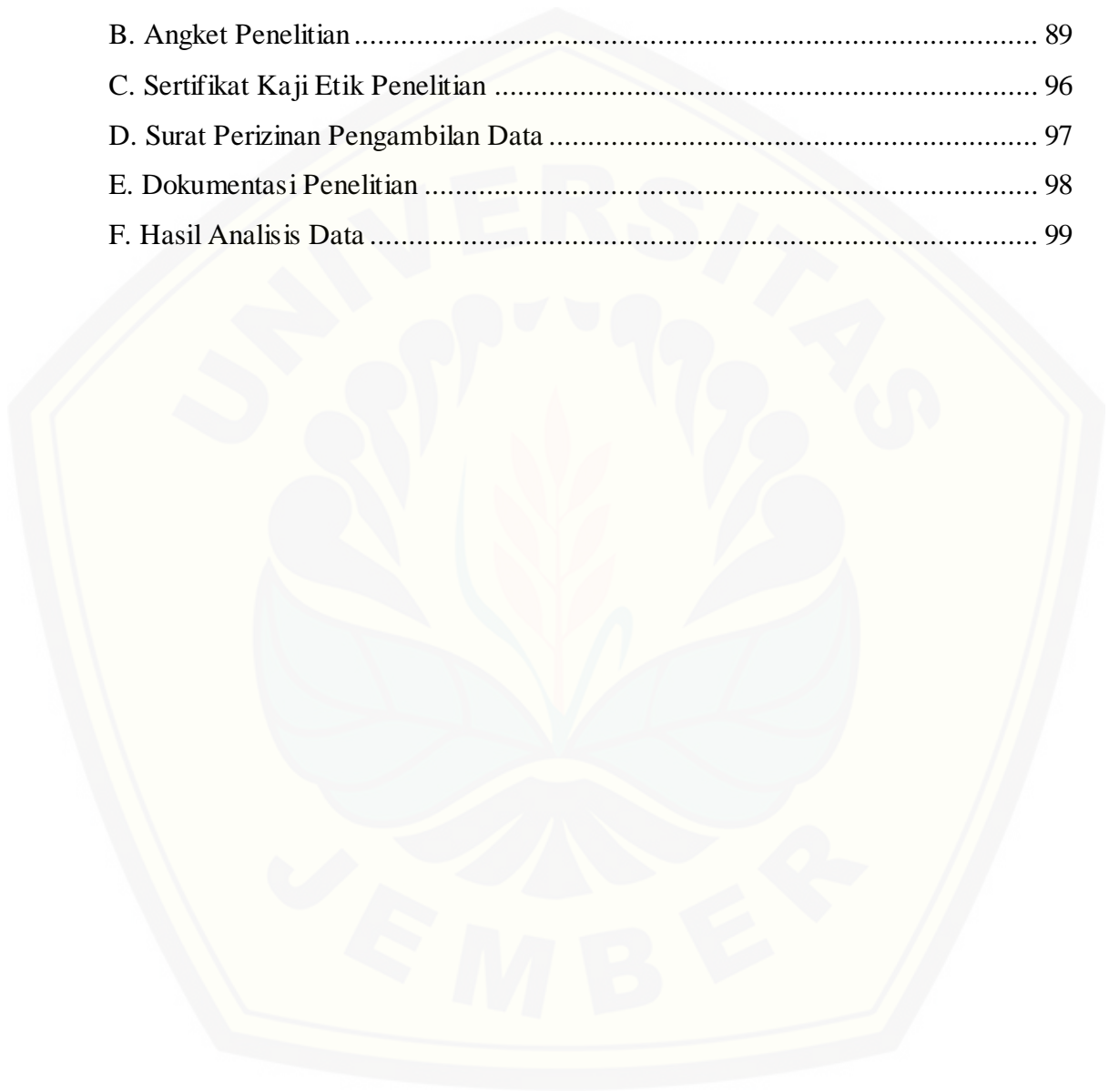
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Anteseden Penyebab <i>Burnout</i>	16
2.2 Kerangka Teori.....	30
2.3 Kerangka Konsep.....	32
3.1 Alur Penelitian.....	48



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
A. <i>Informed Consent</i>	88
B. Angket Penelitian.....	89
C. Sertifikat Kaji Etik Penelitian	96
D. Surat Perizinan Pengambilan Data	97
E. Dokumentasi Penelitian	98
F. Hasil Analisis Data	99



DAFTAR SINGKATAN DAN NOTASI

Daftar Singkatan

Permendikbud	= Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan
OSIS	= Organisasi Siswa Intra Sekolah
MBI-ES	= <i>Maslach Burnout Inventory Educators Survey</i>
NASA-TLX	= <i>National Aeronautics and Space Administration Task Load Index</i>
SD	= Sekolah Dasar
SMP	= Sekolah Menengah Pertama
SMA	= Sekolah Menengah Atas
Kemendikbud	= Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan
WFCS	= <i>Work Family Conflict Scale</i>
WFH	= <i>Work From Home</i>

Daftar Notasi

%	= Persentase
.	= Titik
,	= Koma
()	= Tanda Kurung
≤	= Kurang dari atau sama dengan
>	= Lebih dari
/	= Per

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Burnout merupakan suatu sindrom yang ditandai dengan kelelahan baik fisik maupun psikis akibat tuntutan pekerjaan termasuk konsep diri dan perilaku negatif terhadap pekerjaan serta konsentrasi menurun (Pines dan Maslach dalam Tamrin dan Jannang, 2020:73). Berbagai teori tentang *burnout*, teori Maslach *et al* (1993; 1996) paling banyak digunakan oleh peneliti karena memiliki definisi yang multidimensi yaitu kelelahan secara emosional, depersonalisasi, dan prestasi pribadi yang menurun (Morse *et al*, 2012:341). Selama 40 tahun terakhir, *burnout* menjadi salah satu masalah kesehatan mental yang banyak diperbincangkan masyarakat akibat tantangan sosial ekonomi yang semakin besar menjadikan semua tenaga kerja di berbagai sektor seluruh dunia mengalami tekanan yang terus meningkat, sehingga menyebabkan timbulnya stres dan kelelahan akibat pekerjaan atau biasa disebut dengan *burnout syndrome* (Heinemann dan Heinemann, 2017:1).

Hasil survey di Orebro County, 18% pekerja mengalami *burnout* level tinggi, 63% *burnout* sedang, dan 19% *burnout* rendah (Lindblom *et al*, 2006:57). *Burnout* juga terjadi di beberapa negara, di Asia prevalensi *burnout* mencapai 57,18%, di Amerika Utara mencapai 51,64%, dan di Eropa sebesar 27,72% (Low *et al*, 2019:10). Prevalensi *burnout* pada pegawai di Indonesia sudah mencapai 67,5% (Indilusiantari dan Meliana, 2015:30). Pekerja pada suatu perusahaan di Indonesia mengalami gangguan dari dimensi *burnout*, sebesar 45,7% mengalami kelelahan, 45,7% bersikap negatif saat bekerja dan 52,9% menilai rendah kompetensi diri (Saputri, 2017:70). *Burnout* menyebabkan sebesar 3,8% pekerja berpotensi untuk keluar pekerjaan (Chairiza *et al*, 2018:75). Dengan demikian, *burnout* menjadi masalah kesehatan kerja dengan jumlah kasus relatif tinggi yang berdampak pada produktivitas dan angka *turnover*, sehingga membutuhkan upaya pengendalian yang serius dari banyak pihak yang bersangkutan (Ramdan dan Fadly, 2016:171; Octia, 2019:1).

Menurut Maslach *et al* (2001:407), ada dua faktor yang mempengaruhi *burnout*, yakni faktor individu dan faktor situasional. Pada faktor individu, terdiri dari karakteristik demografi (usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan tingkat pendidikan), karakteristik kepribadian (tipe kepribadian, *locus of control*, *coping stress*), dan sikap kerja, sedangkan faktor situasional terdiri dari jenis pekerjaan, karakteristik pekerjaan (beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, tekanan waktu dan dukungan sosial), dan karakteristik organisasi. Buku yang ditulis oleh Maslach (2003: 99), menyatakan bahwa *burnout* terbesar terjadi pada pekerja yang berusia muda (≤ 30 tahun). Pekerja yang berusia lebih muda berisiko lebih tinggi terhadap kejadian *burnout* akibat kurangnya pengalaman kerja (Saputri, 2017:74). Hasil penelitian Lafaver *et al* (2018:920), menunjukkan bahwa jenis kelamin wanita ditemukan lebih banyak mengalami *burnout* dengan persentase sebesar 64,6%. Menurut Liana (2020:112) terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan *burnout* secara statistik, dimana wanita cenderung mengalami kelelahan emosional. Wanita berpotensi lebih tinggi terhadap *burnout* akibat peran ganda yang dijalankan yaitu sebagai pekerja dan ibu rumah tangga (Swasti *et al*, 2017:191).

Sebuah studi pernah membahas bahwa dimensi *burnout* berkaitan erat dengan konflik peran dan beban kerja (Dall'Ora *et al*, 2020:9). Konflik peran yang mempengaruhi *burnout* merupakan konflik peran ganda, dimana individu merasakan adanya tekanan ketika menjalankan tuntutan peran dalam pekerjaan dan tuntutan peran dalam keluarga (Putri dan Mulyana, 2019:2). Peran ganda yang harus dijalankan secara bersamaan antara peran pekerjaan dalam menjalankan tugas yang harus dikerjakan dan peran dalam keluarga yang sudah menjadi kodrat alami dan tanggung jawab, hal ini dapat menyebabkan timbulnya konflik peran ganda (Kharisma, 2020:6). Konflik peran tersebut bisa saja menyebabkan kelelahan fisik, emosional, kepuasan hidup yang rendah, dan munculnya gangguan psikosomatik, sehingga ketika konflik peran terjadi secara berkelanjutan dalam jangka panjang dan tidak bisa dikendalikan dengan baik maka akan terjadi *burnout* (Khamndiniyanti, 2019:80). Hasil penelitian Kruijssen (2017) dan Rubab (2017:6) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang positif

dan signifikan antara konflik peran ganda dengan *burnout*. Sebesar 65,5% *burnout* pada guru wanita disebabkan konflik peran ganda (Kharisma, 2020:14).

Beban kerja merupakan satu dari beberapa faktor yang erat hubungannya dengan *burnout syndrome*. Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan individu mengalami *burnout*. Beban kerja tinggi terdiri dari durasi bekerja, banyaknya individu yang diberikan pelayanan, banyaknya tanggung jawab yang dibebankan, pekerjaan yang sifatnya rutin dan tidak rutin, serta pekerjaan lain yang melebihi kemampuannya (Indilusiantari dan Meliana, 2015:29). Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja mental. Hasil penelitian Akca dan Küçükoğlu (2020:59) menunjukkan bahwa 5,2% *burnout* pada akademisi disebabkan oleh beban kerja mental. Penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa beban kerja mental berpengaruh secara positif dengan *burnout*, sehingga semakin tinggi beban kerja mental maka risiko terhadap *burnout* juga tinggi. Studi penelitian pada perawat di Indonesia, menunjukkan bahwa perawat dengan beban kerja mental sangat tinggi berisiko 4,431 kali mengalami *job burnout* (Astuti *et al*, 2017:170).

Burnout mencerminkan reaksi emosional pada pekerja di bidang pelayanan kemanusiaan yang berkaitan erat dengan masyarakat, hasil studi di Eropa menunjukkan bahwa 43% *burnout* terjadi pada perawat, 32% pada guru, 9% pada pekerja di bidang administrasi dan manajemen, 4% pada pekerja di bidang hukum, dan 2% pada pekerja lain (Harnida, 2015:33). Pada saat ini *burnout* menjadi salah satu masalah terbesar yang dialami oleh guru karena menyebabkan masalah negatif secara global dalam bidang pendidikan, contohnya studi *American Psychological Association* (APA) menunjukkan 50% guru meninggalkan profesinya akibat stres setelah bekerja selama 5 tahun (Califf dan Brooks, 2020:2). Survei *World Development Report* menyatakan bahwa guru di Indonesia memiliki kecenderungan untuk tidak masuk bekerja tanpa alasan akibat dari gejala *burnout* (Purba dalam Avionela dan Fauziah, 2016:689). Hasil penelitian guru sekolah dasar di Indonesia, 9% guru mengalami *burnout* dengan kategori sangat tinggi, 21% kategori tinggi, 30% kategori sedang, 36% dalam kategori rendah, dan 3% kategori sangat rendah (Aldililla *et al*, 2020:199). *Burnout* pada guru berdampak pada absensi, ketidakpedulian terhadap pekerjaan,

turnover, menurunkan produktivitas dan efektivitas bagi organisasi (Tamrin dan Jannang, 2020:73).

Pada saat ini dunia menghadapi krisis kesehatan global akibat pandemi Covid-19, sehingga mengharuskan sebagian tempat pekerjaan melaksanakan *Work Form Home* (WFH) tidak terkecuali bagi institusi pendidikan. Berdasarkan Surat Edaran Kemendikbud Nomor 4 Tahun 2020, menyatakan bahwa proses belajar-mengajar secara tatap muka dialihkan menjadi pembelajaran jarak jauh yang dilakukan dari rumah. Hasil survei yang dilakukan oleh (Aldilillah *et al.*, 2020:193) menyebutkan bahwa guru yang menerapkan *Work Form Home* memiliki tugas tambahan berupa pembuatan laporan dari pelaksanaan pembelajaran daring, pembuatan perangkat pembelajaran, penyusunan, penanaman, dan pemantauan tugas pendidikan karakter dan peningkatan *soft-skill* pada peserta didik yang dapat dilakukan dirumah. Keadaan tersebut mampu meningkatkan risiko pada guru mengalami *burnout* selama WFH.

Pada umumnya guru mempunyai beban kerja selama 40 jam per minggu dengan rincian 37,5 jam kerja efektif dan 2,5 jam istirahat, dimana beban kerja tersebut berupa kegiatan pokok dan tugas tambahan (Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018). Guru Sekolah Dasar (SD) memiliki tugas mengajar yang lebih monoton dibandingkan dengan guru SMP atau SMA, karena mereka mengajar lebih dari 1 mata pelajaran pada siswa yang sama dalam satu kelas (Zetli, 2019:63). Kelelahan emosi yang tinggi juga banyak ditemukan pada guru sekolah dasar (Fahmi *et al.*, 2019:106). Menurut Sukamto (dalam Widiastuti & Astuti, 2008:2), tugas guru SD tidak sekedar menguasai materi pelajaran saja, tetapi juga dituntut untuk memiliki kreativitas, kesabaran, kesediaan mengasuh, serta memiliki kewibawaan dalam menjalankan proses belajar mengajar. Banyaknya tugas dan tekanan tersebut dapat menjadi beban kerja mental terutama bagi guru SD (Zetli, 2019:64).

Berdasarkan data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2020) jumlah guru SD di Indonesia tahun ajaran 2020/2021 mencapai 1.418.025. Provinsi Jawa timur menduduki jumlah guru terbanyak kedua dengan jumlah guru pria 60.616 dan wanita sebesar 110.104. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar

guru SD berjenis kelamin wanita. Guru wanita seringkali dihadapkan pada peran ganda yang harus dikerjakan secara bersamaan yakni peran sebagai guru di sekolah dan peran sebagai ibu di rumah, belum lagi guru yang sudah berkeluarga dan memiliki anak. Ketika guru tidak mampu mengelola keseimbangan diantara kedua peran akan berpotensi timbulnya konflik peran ganda (Chusniatun 2014:54). Berdasarkan hasil penelitian (Rustina, 2016:18), konflik peran ganda yang dirasakan oleh guru wanita sekolah dasar berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 12,3% dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar. Selain itu, adanya konflik peran ganda dan beban kerja mental yang harus diemban oleh guru wanita sekolah dasar tidak menutup kemungkinan guru berisiko mengalami masalah psikologis dan perasaan tertekan (Fahmi *et al*, 2019:106). Apabila keadaan tersebut berjalan dalam jangka waktu yang cukup lama, akan menyebabkan timbulnya *burnout* terutama pada guru wanita sekolah dasar. Hasil penelitian Kharisma (2020:13) menunjukkan bahwa sebesar 54% guru wanita mengalami *burnout* tinggi, 36% *burnout* sedang, dan 10% *burnout* rendah.

Kabupaten Gresik merupakan salah satu kabupaten yang memprioritaskan bidang pendidikan dengan jumlah guru Sekolah Dasar lebih banyak dibandingkan dengan jenjang Sekolah Menengah yaitu dengan jumlah 4.277 guru (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh Muflihah (2017:3) pada pengawas Sekolah Dasar di Kabupaten Gresik menunjukkan bahwa terdapat guru yang melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan gaya mengajar yang monoton. Apabila guru sering bekerja secara monoton akan menyebabkan guru mengalami *burnout*, sehingga dapat berdampak pada penurunan kinerja (Cahyani, 2019: 16). Data pendidikan Kabupaten Gresik (dalam Muflihah, 2017:3), menunjukkan bahwa nilai Ujian Sekolah pada peserta didik mengalami penurunan setiap tahunnya sehingga mutu pembelajaran menjadi belum optimal. Hal tersebut terjadi salah satunya disebabkan oleh peran dan kinerja guru yang belum maksimal dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Kabupaten Gresik menjadi kota industri dengan angkatan kerja wanita mencapai 248.473 (BPS Kabupaten Gresik, 2020:67). Banyak tenaga kerja wanita yang bekerja di bidang jasa seperti guru (Widyasworo, 2014:5). Kecamatan

Gresik menjadi urutan ketiga dengan jumlah guru sekolah dasar tertinggi yaitu 349 guru, dengan jumlah guru pria 87 dan wanita 264 guru (Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020). Data tersebut menunjukkan bahwa guru sekolah dasar di Kecamatan Gresik didominasi oleh wanita, sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa banyak dari mereka yang mengalami konflik peran ganda yang merupakan salah satu faktor dari *burnout*. Berdasarkan studi pendahuluan tanggal 2 – 13 November 2020 pada 33 guru wanita sekolah dasar di Kecamatan Gresik Kabupaten Gresik, dihasilkan bahwa 18,2% guru mengalami *burnout* rendah, 42,4% *burnout* sedang, dan 39,4% *burnout* tinggi. *Burnout* dengan kategori tinggi sebagian besar dirasakan pada guru masih menerapkan *work form home* yaitu sebesar 35,4%. Tingginya *burnout* pada guru wanita tersebut dapat disebabkan karena belum adanya upaya pemerintah dalam menurunkan kejadian *burnout* pada guru yang bekerja selama pandemi covid-19. Responden menyatakan bahwa mereka mengalami *burnout* dikarena banyak tugas yang menyita waktu, pekerjaan yang dikerjakan cenderung membosankan, belum lagi dihadapkan pada siswa yang tidak mau mengerjakan tugas dan protes dari wali murid. Hasil studi pendahuluan juga menyatakan bahwa sebesar 36,6% responden menyatakan bahwa mereka kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga. Hal tersebut terjadi karena mereka seringkali membawa pulang tugas yang harus segera dikumpulkan, belum lagi pekerjaan tambahan sebagai guru les yang dikerjakan oleh beberapa guru sehingga menyebabkan pekerjaan rumah menjadi terbengkalai, perhatian kepada anak dan suami sering terabaikan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, sangat penting dilakukan penelitian terkait kejadian *burnout* pada guru wanita sekolah dasar di Kecamatan Gresik karena dapat mempengaruhi kinerja guru dalam proses pembelajaran. Selain itu belum banyaknya penelitian yang membahas faktor *burnout* yakni konflik peran ganda dan beban kerja mental pada guru wanita, sehingga perlu dikaji lebih dalam terkait Hubungan Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Mental dengan Kejadian *Burnout* Pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik agar hasil penelitian bisa dijadikan pertimbangan dalam mencegah tingginya *burnout*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, penulis ingin mengetahui Apakah Terdapat Hubungan Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Mental dengan Kejadian *Burnout* pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik?

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk menganalisis Hubungan Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Mental dengan Kejadian *Burnout* pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus pada penelitian ini adalah:

- a. Menggambarkan karakteristik demografi yaitu usia pada guru wanita sekolah dasar di Kecamatan Gresik.
- b. Menggambarkan tingkat konflik peran ganda pada guru wanita sekolah dasar di Kecamatan Gresik.
- c. Menggambarkan tingkat beban kerja mental pada guru wanita sekolah dasar di Kecamatan Gresik.
- d. Menggambarkan tingkat kejadian *burnout* pada guru wanita sekolah dasar di Kecamatan Gresik.
- e. Menganalisis hubungan antara usia dengan kejadian *burnout* pada guru wanita sekolah dasar di Kecamatan Gresik
- f. Menganalisis hubungan antara konflik peran ganda dengan kejadian *burnout* pada guru wanita sekolah dasar di Kecamatan Gresik.
- g. Menganalisis hubungan antara beban kerja mental dengan kejadian *burnout* pada guru wanita sekolah dasar di Kecamatan Gresik.

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini merupakan pengembangan dari teori Maslach (2001) tentang *Job Burnout* yang diharapkan dapat bermanfaat serta menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi akademisi dalam melakukan kegiatan atau penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *burnout* pada guru wanita sekolah dasar.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan evaluasi bagi pimpinan agar dapat mengantisipasi dan mengurangi terjadinya *burnout* pada guru wanita sekolah sehingga tercipta kondisi kerja yang lebih produktif dan proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik.

b. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan literatur terutama dibidang kesehatan kerja dan keselamatan kerja, serta menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan terkait masalah kesehatan kerja serta sebagai sarana pengaplikasian dari ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Burnout*

2.1.1 Definisi *Burnout*

Burnout pertama kali dikemukakan pada tahun 1973 oleh Herbert Freudenberger seorang psikolog klinis. *Burnout* menurut Hebert merupakan kelelahan yang dirasakan oleh individu akibat terlalu lama bekerja tanpa mempertimbangkan apa yang dibutuhkan oleh individu tersebut (Tameon, 2019:3). Menurut Lubis (2016:58) dan Asti (2018:127), *burnout* adalah kondisi yang ditandai dengan produktivitas kerja yang menurun karena kelelahan dan stres mengerjakan pekerjaan yang tidak menghasilkan perubahan dengan intensitas yang terus-menerus. *Burnout* dan stres merupakan dua konsep yang berbeda, dimana stres terjadi ketika individu merasakan ketidakseimbangan antara sumber daya yang dimiliki dan tuntutan yang dibebankan, sedangkan *burnout* terjadi ketika ketidakseimbangan tersebut berlanjut dalam jangka panjang (Brill dalam Purba *et al*, 2007:80).

World Health Organization (2019), mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom akibat stres kronis di tempat kerja yang belum bisa dikelola oleh individu, ditandai dengan kelelahan, perasaan negativisme atau cynisme terkait pekerjaan sehingga menurunkan sikap profesional dalam bekerja. Menurut Pines dan Arosen (dalam Wardhani *et al*, 2020:91), *burnout* merupakan suatu keadaan kelelahan baik secara fisik, mental, maupun emosional sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan yang meningkat. Syamsu *et al* (2019:91) menyatakan bahwa *burnout* adalah kelelahan yang terjadi akibat stres yang berkepanjangan dan menuntut keterlibatan emosional yang tinggi.

Beberapa teori tentang *burnout*, teori yang banyak digunakan oleh peneliti adalah teori Maslach *et al* karena memiliki definisi yang multidimensi (Morse *et al*, 2012:1). Menurut Schaufeli *et al* (2017:6), Maslach *et al* (1986:192), dan Maslach *et al* (2001:402), *burnout* adalah sindrom psikologi yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi pada saat individu bekerja dalam kapasitas tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa definisi *burnout* adalah keadaan yang ditandai dengan kelelahan baik secara fisik, mental, maupun emosional, persepsi acuh tak acuh (sinisme), dan penghargaan rendah terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan lingkungan sebagai akibat dari stres dalam jangka panjang.

2.1.2 Dimensi *Burnout*

Menurut Maslach *et al* (2001:402) terdapat tiga dimensi *burnout*, yaitu:

a. *Exhaustion*

Exhaustion merupakan dimensi dengan manifestasi paling jelas dibandingkan dengan dimensi lain, dimana individu merasakan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional. Kelelahan emosional ditandai dengan perasaan frustrasi dan tidak berdaya, mudah marah, putus asa, tertekan, apatis terhadap pekerjaan dan lingkungan, disertai dengan kelelahan fisik berat yang ditandai dengan nyeri tubuh, gangguan tidur, rentan sakit kepala dan flu (Khamndiniyanti, 2019:77). *Exhaustion* menjadi dimensi yang terjadi pertama kali ketika individu dihadapkan pada permintaan yang tinggi dan kelebihan beban, kemudian memicu individu untuk bersikap negatif terhadap orang dan pekerjaan (depersonalisasi). Jika hal tersebut terus berlanjut akan membuat individu merasa tidak mampu (prestasi pribadi rendah) (Maslach dan Leiter, 2016:1).

b. *Depersonalization*

Depersonalization merupakan upaya yang dilakukan individu untuk menjauhkan diri dan mengambangkan sikap sinis baik dengan orang lain maupun pekerjaan. Dimensi ini ditandai ketika seseorang sudah bersikap kasar, negatif, dan jaga jarak dengan lingkungan, tidak berperasaan, serta tidak peka terhadap keperluan orang lain (Khamndiniyanti, 2019:77).

c. *Inefficacy/reduced personal accomplishment*

Inefficacy/reduced personal accomplishment merupakan dimensi yang menggambarkan produktivitas dan kemampuan diri rendah dalam mencapai karir dan pekerjaan, semangat kerja menurun, dan merasa bersalah karena tidak mampu memberikan hasil yang terbaik (Maslach dan Leiter, 2016:1). Ciri lainnya dari

dimensi ini antara lain merasa tidak puas dengan dirinya sendiri, kehidupan, dan pekerjaan, merasa tidak bermanfaat bagi orang lain, menilai kompetensi dan keberhasilan diri rendah terhadap pekerjaan (Khamndiniyanti, 2019:77).

2.1.3 Tanda-tanda *Burnout*

Beberapa tanda umum individu yang mengalami *burnout* menurut Yeo (2007:120), antara lain:

- a. Sulit mengambil keputusan besar dan kecil
- b. Keinginan yang besar untuk keluar dari pekerjaan
- c. Tingginya konsumsi obat-obatan (untuk pusing atau sakit ringan lain)
- d. Ketika berbicara atau menulis, pikiran seringkali meloncat-loncat
- e. Khawatir berlebihan tentang segala hal
- f. Bersikap mudah marah dan bermusuhan secara tiba-tiba
- g. Lupa akan janji, *deadline*, dan jadwal-jadwal
- h. Sering merasa sedih dan tidak mampu
- i. Memperlihatkan perilaku yang tidak seperti biasa.

2.1.4 Faktor yang Berhubungan dengan *Burnout*

Maslach *et al* (2001:407) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi *burnout*, yaitu :

- a. Faktor Individu

Beberapa faktor individu ditemukan berhubungan dengan *burnout* meskipun hubungannya tidak sebesar faktor situasional (Maslach *et al*, 2001:409). Faktor individu tersebut antara lain:

- 1) Karakteristik demografi
 - a) Usia

Usia menjadi salah satu faktor yang selalu konsisten berpengaruh terhadap kejadian *burnout*, dimana sebagian besar *burnout* ditemukan pada pekerja dengan usia muda dibandingkan dengan pekerja yang berusia lebih dari 30 atau 40 tahun

(Maslach *et al*, 2001:409). Hasil penelitian Fatkhurrohman (2019) menunjukkan bahwa *burnout* lebih tinggi pada responden yang berusia 26-30 tahun dengan persentase sebesar 68,3%. Hasil studi pada perawat, sebagian besar *burnout* dialami oleh kelompok usia dewasa muda (20-40 tahun) yaitu dengan persentase sebesar 78% (Swasti *et al*, 2017:193).

Pada fase usia dewasa awal, seorang individu akan mengalami pertumbuhan fungsi organ dan tubuh untuk menuju ke tingkat kematangan yang lebih optimal baik secara emosional, intelektual, maupun sosial. Semakin bertambahnya kemampuan individu dalam mengatasi masalah, maka beban dan pengalaman mereka juga semakin bertambah. Dengan demikian, *burnout* lebih besar ditemukan pada individu berusia dewasa awal sebab pada usia tersebut individu telah mencapai tingkat kematangan emosional dan intelektual yang optimal sehingga tenaga dan pikiran terkuras lebih banyak dalam mengatasi masalah selama bekerja (Hidayat dan Sureskiarti, 2020:2170).

b) Jenis kelamin

Menurut Maslach *et al* (2001:410), jenis kelamin belum secara kuat menjadi penyebab *burnout*, tetapi banyak penelitian yang menunjukkan bahwa jenis kelamin wanita lebih tinggi daripada pria. Kecilnya perbedaan jenis kelamin dapat menyebabkan *burnout* karena wanita berpotensi mengalami kelelahan emosional sedangkan pria berpotensi terhadap dimensi depersonalisasi (Liana, 2020:112). Berdasarkan hasil penelitian Liana (2020:111), menunjukkan bahwa *burnout* lebih banyak terjadi pada perempuan terutama pada kategori sedang yaitu sebesar 57,1%. Frekuensi *burnout* terbesar pada wanita dapat disebabkan karena wanita cenderung melibatkan emosional dalam proses sosialisasi dengan orang lain, sedangkan pria melibatkan sikap yang mandiri sehingga mampu bersifat lugas, tegas, tegar, dan tidak emosional (Indilusiantari & Meliana, 2015:31). Selain itu, *burnout* lebih tinggi dialami oleh wanita secara signifikan dengan memperhatikan konflik antara pekerjaan dengan keluarga (Liana, 2020:112).

c) Status pernikahan

Individu yang belum menikah terutama jenis kelamin laki-laki akan mudah mengalami *burnout* (Maslach *et al*, 2001:410). Meskipun begitu, dibutuhkan

penelitian yang lebih lanjut karena individu yang sudah menikah juga berisiko mengalami *burnout* apabila hubungan pernikahan tidak harmonis dan tidak ada dorongan sosial. Sedangkan pada wanita, individu yang sudah menikah lebih berpotensi terhadap *burnout* karena individu yang sudah menikah akan dituntut beberapa tugas, yaitu tugas sebagai istri, ibu dari anak-anak, menyelesaikan urusan rumah tangga, serta penerus keturunan (Liana, 2020:112).

d) Tingkat pendidikan

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang berpendidikan tinggi dilaporkan paling banyak mengalami *burnout* dibandingkan dengan pekerja yang berpendidikan rendah (Maslach *et al*, 2001:410). Individu yang berpendidikan tinggi akan mudah mengalami *burnout* karena mereka selalu memiliki harapan yang tinggi dan ketika harapan tersebut terwujud maka akan timbul rasa kecewa yang dapat menimbulkan *burnout* (Maslach, 2003:102). Dalam pekerjaan, pendidikan memiliki perbandingan lurus dengan peran dan tanggung jawab, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan maka tanggung jawab dan beban dalam pekerjaan juga menjadi lebih tinggi sehingga dapat memicu terjadinya *burnout* pada pekerja (Swasti *et al*, 2017:194).

2) Karakteristik kepribadian

a) Tipe kepribadian

Beberapa tipe kepribadian ditemukan berisiko besar mengalami kelelahan, seperti orang yang kepribadiannya tidak tahan terhadap tekanan berisiko lebih tinggi mengalami *burnout* terutama pada dimensi *exhaustion* (Maslach *et al*, 2001:410). Individu yang memiliki tipe kepribadian tahan banting cenderung akan bekerja lebih keras karena selalu menganggap bahwa perubahan dalam hidup merupakan tantangan yang dangat berguna untuk mencapai masa depan. Sehingga kepribadian *hardiness* yang tinggi, tidak akan mudah membuat individu merasakan *burnout* (Zulaima dkk, 2017:8).

Maslach *et al* (2001:411) juga mengungkapkan bahwa teori Big Five yang menjelaskan lima dimensi kepribadian (*extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, dan openness*) menunjukkan bahwa individu yang *neuroticism* secara emosional tidak stabil dan rentan terhadap tekanan psikologis.

Kepribadian tipe A (persaingan, gaya hidup yang tertekan waktu, permusuhan, kebutuhan kontrol yang berlebihan) dan tipe perasaan juga cenderung mengalami *burnout* terutama pada dimensi depersonalisasi.

b) *Locus of control*

Burnout lebih tinggi ditemukan pada individu yang memiliki *locus of control eksternal* (Maslach *et al*, 2001:410). Hasil penelitian Putri *et al* (2019), menunjukkan bahwa individu dengan *locus of control eksternal* sebagian besar mengalami *burnout* yaitu sebesar 68,6%. Seseorang dengan *locus of control eksternal* yakin bahwa keberhasilan ditentukan orang lain, sedangkan seseorang dengan *locus of control internal* memiliki kepercayaan bahwa kesuksesan dan prestasi ditentukan oleh usaha pribadi. *Locus of control internal* memungkinkan individu dapat mengatasi masalah di pekerjaan seperti stres kerja, beban kerja, konflik peran. Dengan demikian, *locus of control* dapat mempengaruhi terjadinya *burnout* pada individu (Putri *et al*, 2019).

c) *Coping stress*

Individu dengan coping stres yang aktif lebih sedikit mengalami *burnout* (Maslach *et al*, 2001:410). Stres berkepanjangan yang dapat menyebabkan *burnout*, dapat diatasi dengan menggunakan *coping stress* (Rizkinannisa, 2017:8). Menurut Mc Manus *et al* (dalam Fares *et al*, 2016:76) menyatakan bahwa strategi coping yang buruk dapat menjadi penyebab utama terjadinya *burnout*. Semakin baik *coping stress* yang dilakukan oleh individu maka kecenderungan terhadap *burnout* semakin rendah.

3) Sikap kerja

Sikap individu yang berekspektasi yang sangat tinggi, baik dalam hal sifat pekerjaan (seperti, menarik, menantang, menyenangkan) maupun kemungkinan mencapai kesuksesan (seperti, menyembuhkan pasien atau dipromosikan di pekerjaan) merupakan faktor risiko *burnout*. Adanya ekspektasi yang tinggi menyebabkan individu bekerja terlalu keras dan melakukan banyak hal untuk mencapai ekspektasi tersebut, sehingga mengakibatkan timbulnya *burnout* dan akhirnya memicu sikap sinisme ketika upaya yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan (Maslach *et al*, 2001:411).

b. Faktor Situasional.

Faktor situasional menunjukkan bahwa *burnout* cenderung diakibatkan oleh fenomena sosial. Menurut Maslach *et al* (2001:407) terdapat tiga faktor situasional yang dapat menyebabkan *burnout*, antara lain:

1) Jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan yang pertama kali dikembangkan untuk melihat *burnout* adalah pekerjaan di sektor pelayanan manusia dan pendidikan. Jenis pekerjaan tersebut masih menjadi fokus utama studi tentang *burnout* (Maslach *et al*, 2001:407). *Burnout* terjadi di sektor pelayanan karena mereka dihadapkan dengan tuntutan dari penerima layanan, tingkat keberhasilan rendah, dan kuangnya penghargaan. Tuntutan dari penerima layanan secara emosional dalam jangka waktu yang lama menyebabkan individu mengalami *burnout* (Ambarita, 2017:103). Terdapat lima jenis pekerjaan yang dilaporkan mengarah terhadap *burnout* dengan tingkatan yang berbeda, yaitu pengajar, layanan sosial, kedokteran, kesehatan mental, dan penegakan hukum (Maslach *et al*, 2001:408).

2) Karakteristik pekerjaan

a) Beban kerja

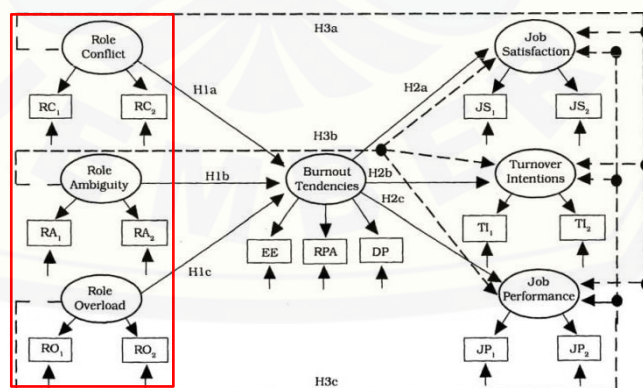
Beban kerja berpengaruh sangat kuat dan konsisten dengan *burnout* terutama pada dimensi *exhaustion* (Maslach *et al*, 2001:407). Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelalahan fisik dan mental bahkan kejenuhan dan stres, ditambah lagi ketika tuntutan tugas melebihi kapasitas tubuh maka akan memicu timbulnya *burnout* (Hardiani, 2020:653). Sudah banyak studi penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja menjadi faktor yang berpengaruh terhadap *burnout* (Atmaja dan Suana, 2019:795). Hasil penelitian Hidayat dan Sureskiarti (2020:2171), menunjukkan bahwa beban kerja berhubungan secara signifikan dengan *burnout*. Pradana *et al* (2017:67) menyatakan bahwa baban kerja mempengaruhi *burnout* secara signifikan sehingga ketika beban kerja tinggi, maka *burnout* yang dirasakan juga tinggi.

Secara umum beban kerja dibagi menjadi dua yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental (Sugiono *et al*, 2018:37). Hasil penelitian Akca dan Küçüköğlü (2020:59) menunjukkan bahwa 5,2% *burnout* pada akademisi

disebabkan oleh beban kerja mental. Penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa beban kerja mental berpengaruh secara positif dengan *burnout*, sehingga semakin tinggi beban kerja mental maka risiko terhadap *burnout* juga tinggi. Beban kerja menjadi salah satu faktor risiko *burnout* yang paling penting (Ziaei *et al*, 2015:56).

b) Konflik peran

Konflik peran secara konsisten menunjukkan korelasi terhadap *burnout* baik kategori sedang maupun tinggi (Maslach *et al*, 2001:407). Fogarty *et al* (2000) melakukan penelitian terhadap anteseden yang menjadi penyebab *burnout*. Anteseden tersebut merupakan tiga bentuk dari *role stress*, salah satunya yaitu *role conflict*. Menurut Fogarty *et al* (dalam Mayastuti, 2019), konflik peran (*role conflict*) adalah konflik yang terjadi antara dua lingkungan yang berbeda dan saling bertentangan, misalnya dalam menjalankan peran pekerjaan dan peran keluarga atau yang biasa disebut konflik peran ganda. Konflik peran berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout*, sehingga semakin tinggi pekerja mengalami konflik peran ganda maka *burnout* yang dirasakan juga akan semakin tinggi (Fogarty *et al*, 2000:59). Menurut Greenhaus & Beutell (dalam Kruijssen, 2017), individu yang terbebani dengan konflik peran ganda dapat berakibat terjadinya *burnout*. Hasil penelitian Khamdiyanti (2019:85) menunjukkan bahwa konflik peran ganda mempengaruhi terjadinya *burnout* sebesar 56,5%.



Gambar 2.1 Anteseden Penyebab *Burnout* (Fogarty *et al*, 2000:34)

c) Ambiguitas peran

Ambiguitas peran juga menyebabkan terjadinya *burnout* baik dalam kategori sedang maupun tinggi. Ambiguitas peran dirasakan individu ketika

kurangnya informasi yang diterima dalam melakan pekerjaan dengan baik (Maslach *et al*, 2001:407). Hasil penelitian Kusumawati (2017:57), menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara ambiguitas peran dengan *burnout*, sehingga semakin tinggi ambiguitas peran maka *burnout* yang dirasakan juga tinggi.

d) Tekanan waktu

Tekanan waktu berkaitan dengan segala sesuatu yang harus dikerjakan secara cepat dalam waktu yang terbatas. Tekanan waktu berhubungan secara konsisten dengan *burnout* terutama pada dimensi *burnout* (Maslach *et al*, 2001:407). Tekanan waktu dalam bekerja dapat meningkatkan dimensi *emotional exhaustion* dan *depersonalization* (Talenta dan Wardani, 2018:205).

e) Dukungan sosial

Menurut Maslach *et al* (2001:407), Rendahnya dukungan sosial yang diterima oleh individu terbukti cukup kuat dan konsisten menyebabkan *burnout*. Tingginya dukungan sosial yang diterima maka akan semakin rendah *burnout* yang dirasakan. Adanya dukungan sosial yang diterima oleh individu baik dari atasan, rekan kerja, dan keluarga berpengaruh besar meringankan beban individu yang mengalami *burnout* (Adawiyah dan Blikololong, 2018:194).

3) Karakteristik organisasi

Karyawan dituntut oleh organisasi untuk lebih memberikan banyak waktu, tenaga, keterlampilan, dan fleksibilitas, sedangkan yang diterima oleh karyawan dalam hal mengembangkan karir, keamanan kerja, dan sebagainya lebih sedikit sehingga dapat berpengaruh terhadap kesejahteraan mereka yang kemudian akan menghasilkan *burnout* (Maslach *et al*, 2001:409). Menurut Maslach *et al* (dalam Windari, 2019:20), budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan dukungan rekan kerja dapat mempengaruhi kelelahan emosi yang kemudian berujung *burnout*.

2.1.5 Dampak *Burnout*

Maslach *et al*, (2001:406), menyatakan bahwa *burnout* berdampak terhadap:

a. Kinerja pekerjaan

Burnout dapat menyebabkan individu untuk melarikan diri dari pekerjaan, niat untuk meninggalkan kerja, dan turnover aktual. Bagi individu yang mengalami *burnout* memilih untuk tetap bekerja, maka produktivitas dan efektivitas kerja akan menurun.

b. Kesehatan

Burnout memberikan dampak terhadap kesehatan mental, dimana individu akan mengalami kecemasan, depresi, penurunan harga diri, dan lain sebagainya.

Menurut Schaufeli dan Buunk (dalam Lailani, 2015:43), terdapat enam manifestasi sebagai dampak *burnout*, yaitu:

a. Manifestasi mental

Individu yang menderita *burnout* akan merasakan kelelahan emosi, merasa hampa dan terjebak, mudah marah, memiliki toleransi yang rendah, serta seringkali curiga. Simtom kognitif dapat terjadi ketika individu tidak mampu berkonsentrasi, mudah lupa, dan sulit mengambil keputusan. Manifestasi mental juga berkaitan erat dengan simtom depresi, yaitu merasa tertekan, tidak berdaya dan berarti, serta merasa tidak ada harapan dalam hidup.

b. Manifestasi fisik

Individu akan mengalami keluhan fisik seperti gangguan tidur, nafsu makan menurun, sakit kepala, flu, nyeri punggung, dan masalah seksual.

c. Manifestas perilaku

Individu menjadi lebih aktif, berperilaku kasar, serta menjadi sering konsumsi kopi dan alkohol.

d. Manifestasi sosial

Individu menjadi sering membawa masalah tempat kerja ke rumah ketika sudah mengalami *burnout*. Individu juga akan menjauhkan diri dari orang lain sehingga cenderung menghindari kontak sosial dan dalam keadaan yang semakin memburuk akan lebih memilih untuk isolasi diri sendiri.

e. Manifestasi sikap

Individu yang mengalami *burnout* akan bersikap negatif pada hubungan interpersonal (seperti, dehumanisasi, acuh tak acuh, sinis), pekerjaan (seperti, hilangnya semangat, antusiasme, minat, dan idealisme), serta pada organisasi

(seperti memiliki rasa tidak dihargai dalam organisasi dan tidak perhatian terhadap organisasi sehingga menjadi suka mengkritik dan tidak percaya pada anggota organisasi).

f. Manifestasi organisasi

Simtom *burnout* menimbulkan masalah bagi organisasi, seperti berhenti dari pekerjaan, absen dari pekerjaan, turnover, dan produktivitas rendah.

2.1.6 Pencegahan *Burnout*

Maslach dan Goldberg (1998:66) berpendapat bahwa terdapat dua pendekatan untuk mencegah *burnout*, antara lain:

a. Pendekatan terhadap faktor individu

Pendekatan terhadap individu dilakukan karena beberapa dugaan, pertama faktor individu menjadi sumber penyebab *burnout* lebih besar dibandingkan dengan faktor situasional. Kedua, masalah *burnout* menjadi tanggung jawab individu bukan organisasi. Ketiga, pendekatan individu cenderung lebih murah bagi organisasi. Adapun beberapa strategi pencegahan *burnout* melalui pendekatan individu, yaitu:

1) Mengubah pola kerja

Perubahan pola kerja yang direkomendasikan untuk mencegah *burnout* adalah mengurangi jam kerja, memberikan waktu istirahat rutin bagi pekerja, dan menghindari kerja lembur.

2) Mengembangkan keterlampilan individu dalam mencegah *burnout*

Strategi ini dilakukan untuk mengurangi dampak yang ditimbulkan dari stresor kerja dengan memperbaiki proses berpikir individu, seperti mengurangi ekspektasi, menafsirkan makna dari perilaku orang lain, merencanakan tujuan baru dan langkah selanjutnya yang akan dilakukan, mengurangi ketegangan, menjelaskan kepada individu sumber stres, manajemen waktu yang baik, dan mampu memecahkan konflik

3) Memanfaatkan sumber daya sosial

Dukungan sosial baik dari supervisor dan/atau dukungan pribadi dari keluarga dan teman merupakan salah satu cara yang direkomendasikan dalam mencegah *burnout*. Adanya dukungan sosial dapat menjadi sumber optimisme dan dorongan ketika individu mengalami *burnout*.

4) Mengembangkan gaya hidup yang lebih santai

Gaya hidup yang santai merupakan strategi yang dilakukan untuk menyeimbangkan respons stres. Salah satu penerapan gaya hidup yang santai yaitu melakukan aktivitas yang diinginkan oleh individu, sehingga hal tersebut dapat mengembangkan minat sebagai cara untuk mengimbangi stres.

5) Perbaiki kesehatan

Perbaiki kesehatan dapat dilakukan dengan cara melakukan aktivitas fisik, memperbaiki nutrisi, dan melakukan promosi kesehatan di tempat kerja

6) *Self-analysis*

Self-analysis mendorong individu untuk mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang kepribadian, kebutuhan, dan motif diri sendiri. Strategi ini juga dilakukan untuk meningkatkan kesadaran diri atau menilai diri secara realistis.

b. Pendekatan terhadap faktor situasional

Pendekatan terhadap faktor situasional difokuskan pada cara meningkatkan pengalaman kerja (seperti melibatkan pekerja dalam proses pengambilan keputusan), memberikan pelatihan keterampilan interpersonal, dan mengurangi atau menghilangkan penyebab stres di tempat kerja.

Menurut Kohler (2012:28), dalam mencegah *burnout* bisa dilakukan beberapa cara sebagai berikut ini:

- a. Organisasi harus merekrut pekerja dengan hati-hati dan menciptakan kondisi kerja yang memadai.
- b. Mewujudkan hubungan kerja yang baik antara pemberi kerja dengan pekerja.
- c. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan menetapkan target kerja yang harus dicapai.

- d. Memberikan pendidikan dan pelatihan kepada individu terkait keterampilan, kapasitas koping, manajemen waktu, manajemen stres, dan cara memberikan pelayanan pada klien.
- e. Adanya dukungan emosional yang tinggi di tempat kerja.

2.1.7 Pengukuran *Burnout*

Burnout dapat diukur dengan instrumen MBI (*Maslach Burnout Inventory*). Menurut Maslach *et al* (1986:191) terdapat empat jenis instrumen MBI, antara lain:

- a. MBI (*Maslach Burnout Inventory*)

Instumen MBI (*Maslach Burnout Inventory*) dirancang untuk untuk menilai tiga dimensi *burnout* yang terdiri dari kelelahan secara emosional, depersonalisasi, dan rendahnya prestasi pribadi. Instrumen ini digunakan pada jenis pekerjaan tertentu, seperti pekerjaan memberikan layanan, perawatan atau pengobatan

- b. MBI-HSS (*Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey*)

MBI-HSS merupakan instrumen yang digunakan untuk menganalisis tiga dimensi *burnout* (*emotional exhaustion, sepersonalization, dan afeelin of low personal accomplishment*). Instrumen ini digunakan pada pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat/sosial (Purwanto, 2019:19).

- c. MBI-ES (*Maslach Burnout Inventory-Educators Survey*)

MBI-ES (*Maslach Burnout Inventory-Educators Survey*) merupakan instrumen yang dirancang untuk mengukur *burnout* pada profesi guru. Aspek yang dinilai meliputi dimensi *burnout* yaitu *exhaustion, depersonalisasi, dan personal accomplishment*.

- d. MBI-GS (*Maslach Burnout Inventory-General Survey*)

Instrumen MBI-GS (*Maslach Burnout Inventory-General Survey*) dikembangkan dengan tujuan menilai *burnout* pada orang-orang yang bekerja menyediakan layanan manusia. Adapun skala yang dinilai dalam instrumen MBI-GS, antara lain *exhaustion, cynicism, dan the profesional efficacy*.

Penelitian ini menggunakan instrumen MBI-ES (*Maslach Burnout Inventory-Educators Survey*) karena mengukur tiga dimensi *burnout* dan dirancang khusus untuk mengukur kelelahan pada guru. Instrumen MBI-ES terdiri dari 22 item yang meliputi 9 item *exhaustion*, 8 item *depersonalisasi*, dan 5 item *personal accomplishment* (Cahyani, 2019:25).

2.2 Konflik Peran

Konflik merupakan terjadinya kesenjangan antara fakta dan harapan yang menyangkut banyak persepsi dari orang lain atau pihak yang mengalami dan merasakan kejengangan tersebut (Utaminingsih, 2017:45). Menurut Fogarty *et al* (dalam Mayastuti, 2019), konflik peran (*role conflict*) adalah konflik yang terjadi antara dua lingkungan yang berbeda dan saling bertentangan, misalnya dalam menjalankan peran pekerjaan dan peran keluarga atau yang biasa disebut dengan konflik peran ganda. Konflik peran timbul akibat dari adanya dua peran yang diterima secara bersamaan dan pemenuhan pada salah satu peran menyebabkan peran yang lain menjadi terabaikan (Ariyana dan Novarini, 2018:150).

Konflik peran mengacu pada kondisi psikologi yang ditandai dengan perasaan bersalah karena tidak mampu memenuhi tuntutan peran yang diharapkan, merasa tidak tenang, frustrasi, dan bahkan bisa terjadi stres akibat tuntutan pekerjaan dan keluarga yang dapat menguras waktu, energi, dan mental individu (Utaminingsih, 2017:45). Tidak sedikit konflik peran yang dialami oleh wanita menyebabkan terjadinya konflik peran ganda, misalnya berkurangnya waktu terhadap keluarga, hari libur dijadikan sebagai hari kerja, perselisihan yang terjadi di keluarga akibat pekerjaan yang dijalankan oleh wanita (Wahida, 2019:2).

2.2.1 Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985:77), konflik peran ganda terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian antara peran pekerjaan dan peran keluarga. Menurut Frone, Rusell, dan Cooper (1992) (dalam Khamndiniyanti, 2019:81)

konflik peran ganda merupakan konflik yang dialami pekerja, dimana pekerja sulit membedakan peran dalam melakukan pekerjaan di tempat kerja mengganggu peran dalam keluarga atau sebaliknya. Akbar (2017:44) menyatakan bahwa konflik peran ganda merupakan konflik yang disebabkan adanya tekanan dalam pekerjaan dan keluarga. Utaminingsih (2017:45) mengungkapkan bahwa konflik peran ganda adalah konflik yang terjadi secara simultan ketika terjadi pertentangan dalam memenuhi tekanan salah satu peran. Dari beberapa definisi tersebut, konflik peran ganda terjadi ketika individu tidak bisa menyeimbangkan antara dua peran (peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga).

Wanita yang bekerja dapat memberikan dampak baik positif maupun negatif. Dampak positif yang diterima yaitu wanita dapat membantu suami dalam aspek keuangan, dapat mencukupi kebutuhan diri dan keluarga, membangun rasa percaya diri, dan mendapatkan kepuasan hidup. Apabila dilihat dari dampak negatifnya, wanita dituntut untuk profesional dalam menjalankan dua peran sekaligus yaitu melaksanakan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tanggung jawab dalam mengurus rumah tangga. Apabila terdapat ketidakseimbangan antara kedua peran tersebut akan mendorong terjadinya konflik atau yang disebut dengan konflik peran ganda (Akbar & Kartika, 2016:64).

Menurut Grzywacs *et al* (dalam Utaminingsih, 2017) Individu yang mengalami konflik peran akan menunjukkan gejala yang bersifat psikologis, antara lain rasa bersalah karena tidak bisa memenuhi peran yang diharapkan, gelisah, frustrasi, bahkan bisa terjadi stres akibat tuntutan peran yang dapat menghabiskan waktu, energi, dan psikis individu. Konflik peran ganda dibagi menjadi dua jenis (Akbar, 2017:38), yaitu:

- a. Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*), merupakan konflik yang dialami individu ketika tidak bisa memenuhi perannya dalam keluarga karena melaksakan peran dalam pekerjaan.
- b. Konflik Keluarga-Pekerjaan (*Family to Work Conflict*), merupakan konflik yang dialami ketika individu tidak bisa melaksanakan perannya dalam keluarga karena sedang melaksanakan perannya dalam keluarga.

2.2.1 Dimensi Konflik Peran Ganda

Greenhaus dan Beutell (dalam Utaminingsih, 2017:49) menyatakan bahwa bentuk konflik peran ganda diklasifikasikan menjadi tiga dimensi, antara lain:

- a. *Time based conflict*, yaitu konflik yang timbul karena adanya tekanan waktu dalam menjalankan suatu peran (pekerjaan atau keluarga) sehingga dapat mengurangi waktu yang digunakan dalam memenuhi peran yang lain (keluarga atau pekerjaan).
- b. *Strai based conflict*, yaitu konflik yang timbul akibat adanya ketegangan dari suatu peran sehingga mengganggu peran yang lain.
- c. *Behavior based conflict*, yaitu konflik yang timbul karena individu kesulitan untuk mengubah perilaku sebagai akibat dari suatu peran ke peran lainnya.

2.2.2 Faktor Penyebab Konflik Peran Ganda

Beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya konflik peran ganda yang berdampak pada kinerja pada wanita yang bekerja (Greenhaus dan Beutell dalam Utaminingsih, 2017:47), yaitu:

- a. Permintaan waktu akan tercampur antar dua peran.
- b. Stres yang timbul akibat suatu peran mempengaruhi peran lain, dikurangi taraf hidup individu dalam peran tersebut.
- c. Kecemasan dan kelelahan akibat tekanan dari suatu peran yang menyusahkan peran lainnya.
- d. Perilaku yang dirasa tepat dan efektif dalam menjalankan suatu peran, tidak tepat dan efektif jika perilaku tersebut diterapkan ke peran lainnya.

2.2.3 Strategi Mengatasi Konflik Peran Ganda

Menurut Rosiana (2004:283) adapun strategi dalam menjalankan peran ganda bagi pekerja wanita, antara lain:

- a. Manajemen waktu, merupakan strategi yang penting dan perlu diterapkan oleh wanita pekerja dalam menjalankan peran ganda. Hal ini bisa dilakukan

- dengan cara menentukan dan menetapkan tujuan bekerja, menetapkan prioritas, dan mendelegasikan beberapa tugas.
- b. Manajemen keluarga, hal ini bisa dilakukan dengan cara mempekerjakan pembantu agar individu dapat beristirahat dan bersantai dengan keluarga sepulang kerja, menanamkan pengertian pada anak yang relatif besar untuk ikut mengelola tugas rumah tangga, atau meminta pertolongan pada anggota keluarga lain jika anak masih kecil sehingga individu bisa memiliki *quality time* yang cukup saat bersama keluarga dan mempertahankan keharmonisan rumah tangga.
 - c. Manajemen pekerjaan, dalam hal ini pekerja wanita dapat mendelegasikan beberapa pekerjaan untuk diberikan kepada rekan kerja sehingga waktu kerja menjadi efisien dan produktif.
 - d. Manajemen diri, dalam hal ini pekerja wanita perlu memahami pribadi mereka terutama terkait tingkat toleransi terhadap stres dan beberapa hal penyebab stres. Selain itu, pekerja wanita perlu menciptakan suasana yang santai, berpikiran positif agar tidak merasa tertekan dan mudah bersosialisasi dengan orang lain, serta ajak bercanda keluarga dan teman sesering mungkin agar tidak jenuh dan bosan.
 - e. Manajemen dukungan sosial, hal ini bisa dilakukan dengan menjalin hubungan sosial yang baik antara rekan kerja dan atasan. Tujuan adanya dukungan sosial yaitu untuk mencegah timbulnya masalah yang tidak perlu, meningkatkan semangat dalam bekerja, dan mempermudah dalam mendelegasikan beberapa pekerjaan.

2.2.4 Pengukuran Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda dapat diukur dengan menggunakan angket *Work Family Conflict Scale* (WFCS) yang dirancang pada tahun 2000 oleh Dawn S. Carlson, K. Michele Kacmar, dan Larry J. Williams dengan judul artikel *Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work Family Conflict*. Angket ini dibuat berdasarkan definisi konflik peran ganda dari Greenhaus dan

Beutell (1985) yang terdiri dari 18 item yang bersifat *favorable*. Terdapat tiga dimensi yang diukur, antara lain *time-based conflict*, *strain-based conflict*, serta *behavior-based conflict* (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000:270).

2.3 Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020:1), beban kerja merupakan tugas yang diberikan kepada pekerja dan harus selesai pada waktu yang telah ditentukan. Pekerja yang tidak mampu menyelesaikan tugas yang telah dibebankan maka akan menjadi beban kerja. Beban kerja juga dapat disebabkan karena keterbatasan individu dalam mengolah informasi yang diterima (Nabawi, 2019:175). Dalam menghadapi suatu tugas, diharapkan individu dapat menyelesaikannya dalam tingkat tertentu. Ketika terjadi ketidaksesuaian antara kemampuan yang diharapkan dengan kapasitas yang dimiliki, maka dapat menghambat hasil kerja yang ingin dicapai (Gulo *et al* 2020:7). Sugiono *et al* (2018:37) mengemukakan bahwa secara umum terdapat dua macam beban kerja yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental.

2.3.1 Beban Kerja Mental

Beban kerja mental merupakan beban kerja yang melibatkan proses berpikir dari otak, dimana tuntutan tugas tidak sesuai dengan kapasitas maksimum beban kerja mental pada individu yang termotivasi (Sugiono *et al*, 2018:105). Menurut Henry R. Jex (dalam Nugraha 2019:3), beban kerja mental adalah perbandingan antara tuntutan kerja yang dibebankan pada individu dengan kapasitas maksimum beban kerja mental dalam kondisi yang termotivasi. Sebagian besar beban kerja mental banyak didominasi pada pekerjaan yang bersifat monoton. Terdapat tiga indikasi dari dampak akibat beban kerja mental yang berlebihan (Sugiono *et al*, 2018:105), yaitu:

- a. Indikasi fisik, seperti sakit perut, sakit kepala, gangguan pola tidur, mudah terkejut, nafsu makan berkurang, leher belakang sampai punggung merasa kaku.
- b. Indikasi mental, seperti mudah lupa, konsentrasi menurun, merasa cemas, mudah tersinggung, mudah marah, tidak tenang, dan putus asa.
- c. Indikasi sosial dan perilaku, seperti konsumsi alkohol, cenderung menghindar dan menarik diri.

Penilaian beban kerja harus dilakukan agar dapat mencegah tingginya beban kerja yang dapat memicu timbulnya stres kerja. Evaluasi beban kerja mental akan menjadi poin penting untuk mengetahui capaian target dari implementasi ergonomi di tempat kerja, seperti tingkat kenyamanan, kepuasan, keselamatan, dan efisiensi (Wulandari, 2017:957). Melakukan penilaian beban kerja mental lebih berat dibandingkan dengan beban kerja fisik jika dilihat secara moral dan tanggung jawab, karena keterlibatan kerja otak lebih tinggi daripada kerja otot (Tarwaka *et al*, 2004:102). Adapun tujuan dalam melakukan penilaian beban kerja mental (Sugiono *et al*, 2018:106), antara lain :

- a. Mengalokasikan tugas dan fungsi antara manusia dan mesin berdasarkan perkiraan beban kerja mental.
- b. Mengetahui kapasitas minimal performansi pekerja.
- c. Mengetahui kemampuan kerja maksimal yang dapat dilakukan oleh pekerja.
- d. Memantau pekerja pada suatu peralatan kompleks yang beradaptasi dengan tugas yang sulit sebagai respons bertambah dan berkurangnya beban kerja mental.
- e. Sebagai acuan untuk memilih pekerja berdasarkan kapasitas beban kerja mental yang miliki dalam mengerjakan tugas tertentu sesuai dengan kemampuannya.

2.3.2 Pengukuran Beban Kerja Mental

Dalam mengukur beban kerja mental perlu diperhatikan faktor subjektivitasnya mengingat sulitnya memprediksi beban kerja mental. Salah satu

metode pengukuran beban kerja mental secara subjektif adalah NASA-TLX (*National Aeronautics & Space Administration Task Load Index*) (Wulandari, 2017:957). Metode NASA-TLX merupakan metode untuk menganalisis beban kerja mental yang dikembangkan pada tahun 1981 oleh Sanda G. Hart dari NASA-Ames Research Center dan Lowell E. Staveland dari San Jose State University (Gulo *et al*, 2020:33). Berikut ini adalah indikator dan penjelasan metode NASA-TLX (Delice & Can, 2018:91):

Tabel 2.1 Definisi Skala Penilaian dan Rating dari NASA-TLX

Indikator	Skala	Keterangan
Tuntutan Mental (<i>Mental Demand</i>)	Rendah, Tinggi	Seberapa besar aktivitas mental dan persepsi yang dibutuhkan oleh pekerjaan misalnya untuk berpikir, mengambil keputusan, menghitung, mengingat, melihat, mencari, dll. Apakah pekerjaan tersebut terasa mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, menuntut atau bisa di toleransi.
Tuntutan Fisik (<i>Physical Demand</i>)	Rendah, Tinggi	Seberapa besar aktivitas fisik yang dibutuhkan oleh pekerjaan misalnya mendorong, menarik, memutar, mengontrol, dll. Apakah pekerjaan tersebut mudah atau sulit, lambat atau cepat, kendur atau berat, santai atau melelahkan.
Tuntutan Waktu (<i>Temporal Demand</i>)	Rendah, Tinggi	Seberapa banyak tuntutan waktu yang dirasakan ketika melakukan pekerjaan. Apakah dalam melaluinya lambat atau santai, cepat atau panik.
Peformasi (<i>Performance</i>)	Baik, Buruk	Seberapa anda berhasil dalam mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh diri anda sendiri atau organisasi. Seberapa puas anda dengan kinerja yang telah anda lakukan dalam mencapai tujuan tersebut.
Tingkat Usaha (<i>Effort</i>)	Rendah, Tinggi	Seberapa keras anda bekerja baik secara fisik maupun mental untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
Tingkat Frustrasi (<i>Frustration</i>)	Rendah, Tinggi	Seberapa besar anda merasakan perasaan tidak aman, putus asa, kesal, stres dibandingkan dengan rasa aman, puas, santai selama menjalankan pekerjaan.

Pengukuran beban kerja mental dengan metode NASA-TLX dilakukan dalam beberapa langkah sebagai berikut (Hancock dan Meshkati dalam Pradhana dan Suliantoro, 2018):

a. Pembobotan

Pada langkah ini responden memilih satu dari dua indikator yang mendominasi timbulnya beban kerja mental dalam menjalankan pekerjaan. Kuisisioner NASA-TLX yang diberikan merupakan 15 perbandingan berpasangan. Setelah itu, dihitung jumlah tally untuk dijadikan sebagai bobot dari setiap indikator yang dirasa sangat mempengaruhi timbulnya beban kerja mental.

b. Pemberian Rating

Pada langkah kedua, responden diminta untuk memberikan rating pada enam indikator beban mental. Pemberian rating yang diberikan responden dari skala 1-100 bersifat subjektif tergantung dari beban mental yang dirasakan.

c. Perhitungan Nilai Produk

Nilai produk didapatkan dari mengalikan rating dengan bobot dari masing-masing deskriptor sehingga dihasilkan nilai produk dari 6 indikator.

$$\text{Produk} = \text{rating} \times \text{bobot}$$

d. Perhitungan Nilai *Weighted Workload* (WWL)

Nilai *weighted workload* (WWL) diperoleh dari hasil penjumlahan keenam nilai produk.

$$\text{WWL} = \sum \text{nilai produk}$$

e. Perhitungan Rata-Rata *Weighted Workload* (WWL)

Skor beban kerja mental didapatkan dengan membagi WWL dengan jumlah bobot total:

$$\text{Skor Beban Kerja} = \frac{\sum \text{nilai produk}}{15}$$

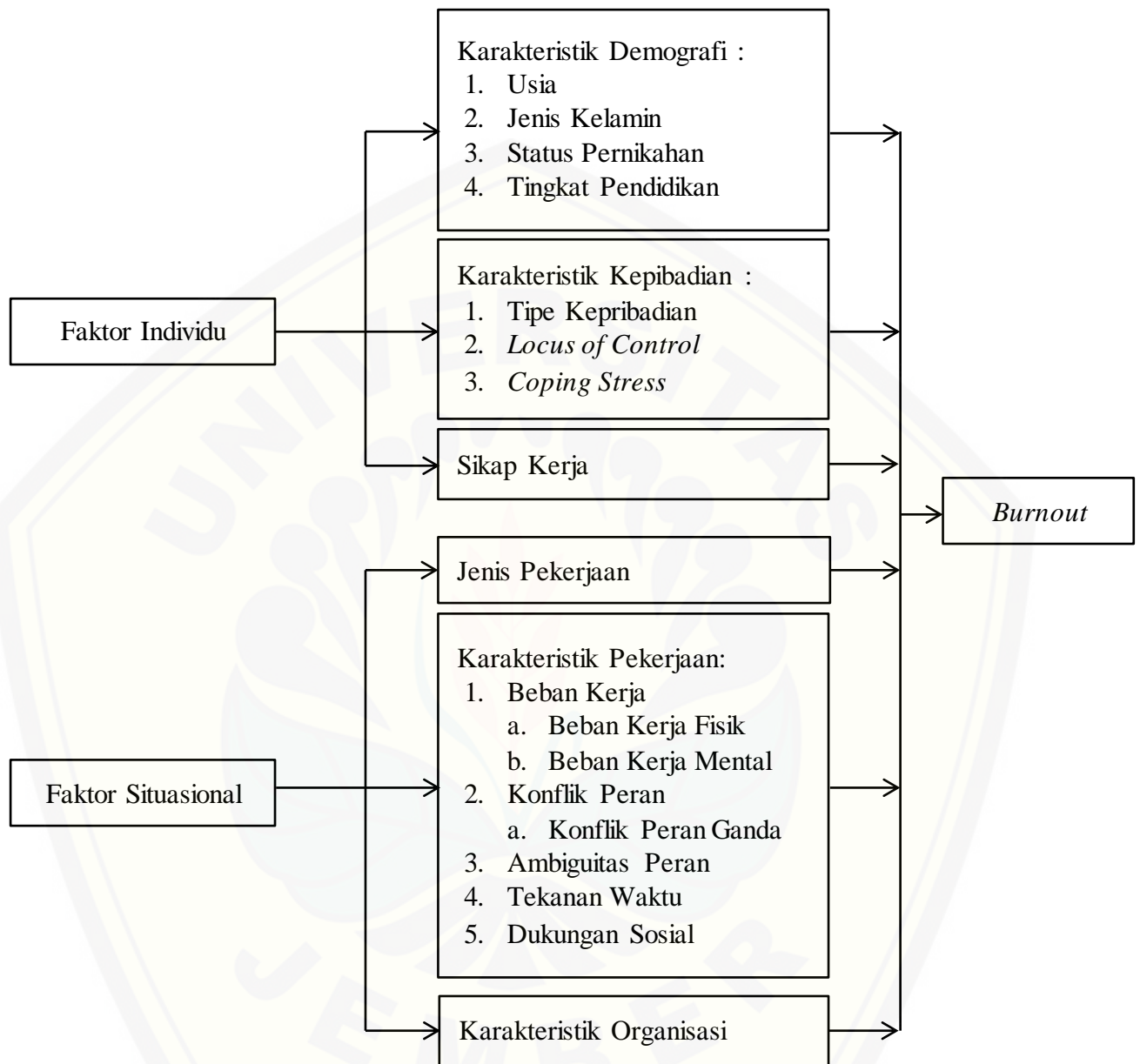
f. Interpretasi Skor Beban Kerja Mental

Klasifikasi beban kerja mental menurut Hart dan Staveland (dalam Diniaty dan Ikhsan, 2018:4) yaitu:

Tabel 2.2 Klasifikasi Skor Beban Kerja Mental

Klasifikasi Beban Kerja Mental	Nilai
Beban Kerja Ringan	< 50
Beban Kerja Sedang	50 – 80
Beban Kerja Berat	> 80

2.4 Kerangka Teori



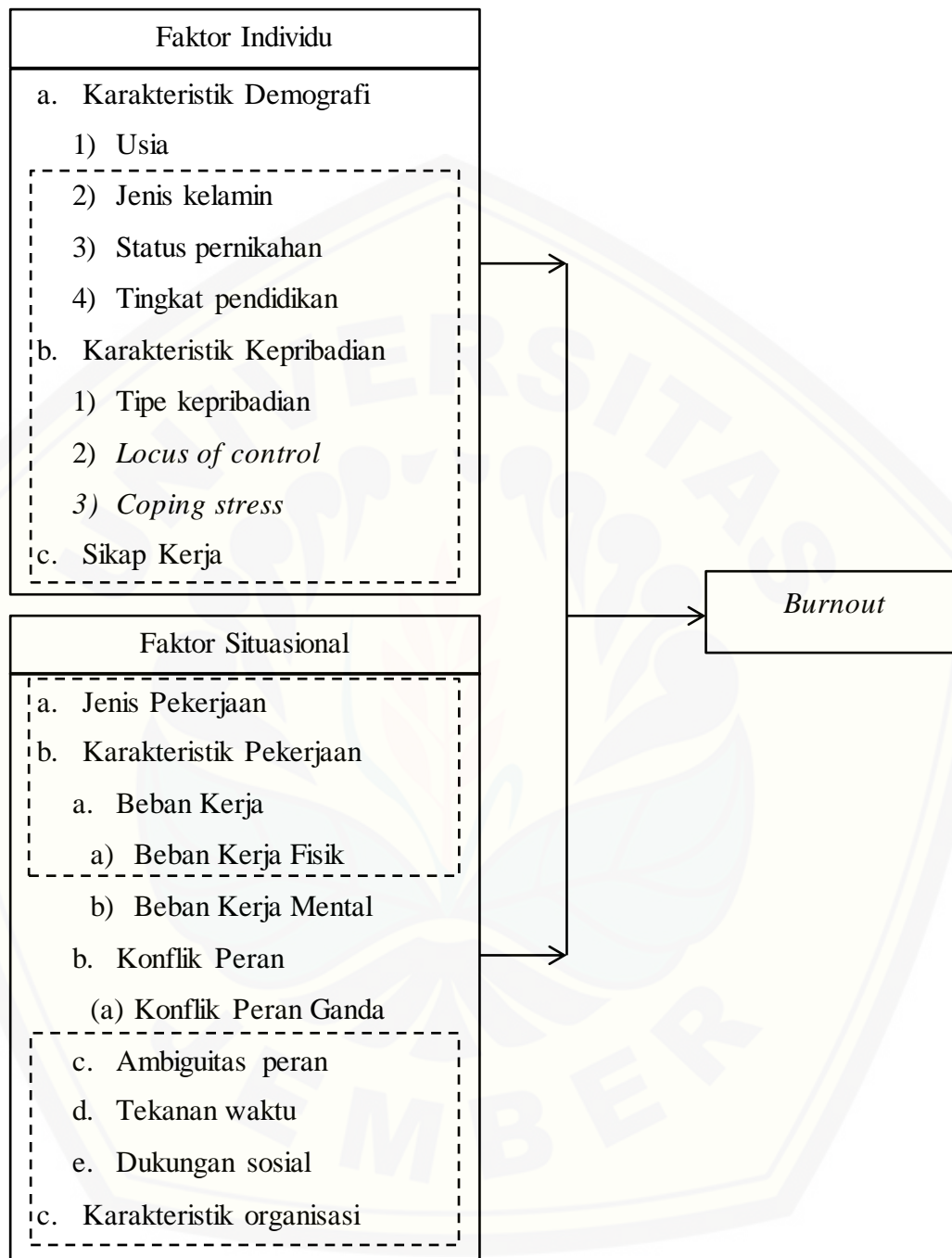
Gambar 2.2 Kerangka Teori

Sumber: Modifikasi dari Teori Maslach *et al* (2001:407), Akca dan Küçüköğlü (2020:59), Fogarty *et al* (2000).

Berdasarkan kerangka teori, dapat dijelaskan bahwa penelitian ini menggunakan teori modifikasi dari tiga teori, yang terdiri dari teori Maslach *et al* (2001:407), Akca dan Küçükoglu (2020:59), dan Fogarty *et al* (2000). Teori pertama dari Maslach (2001:407), menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi *burnout* yaitu faktor individu dan faktor situasional. Pada faktor individu terdiri dari karakteristik demografi, karakteristik kepribadian, dan sikap kerja. Faktor individu yang pertama adalah karakteristik demografi yang meliputi usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan tingkat pendidikan, karakteristik kepribadian, dan sikap kerja. Faktor individu yang kedua adalah karakteristik kepribadian yang meliputi tipe kepribadian, *locus of control*, dan *coping stress*. Kemudian faktor individu yang terakhir adalah sikap kerja atau sikap individu terhadap pekerjaan.

Pada faktor situasional terdiri dari jenis pekerjaan, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi. Jenis pekerjaan yang mempengaruhi *burnout* merupakan pekerjaan di sektor pelayanan manusia dan pendidikan. Pada karakteristik pekerjaan terdiri dari beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, tekanan waktu, dan dukungan sosial. Teori kedua yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Akca dan Kucukoglu (2020:59) yang menjelaskan bahwa beban kerja mental berpengaruh secara positif dengan *burnout*, sehingga apabila individu memiliki beban kerja mental yang tinggi maka *burnout* yang dirasakan juga semakin tinggi. Pada umumnya beban kerja dibagi menjadi dua yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Teori terakhir yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori Fogarty *et al* (2000) yang menyatakan bahwa konflik peran yang mempengaruhi *burnout* adalah konflik peran ganda, dimana konflik peran ganda yang dirasakan oleh individu berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout*.

2.5 Kerangka Konsep



Keterangan :

[Solid Box]

: Diteliti

[Dashed Box]

: Tidak Diteliti

Gambar 2.3 Kerangka Konsep

Kerangka konsep pada penelitian ini menggunakan acuan dari beberapa teori yang telah disajikan pada kerangka teori. Variabel bebas yang diteliti yaitu karakteristik demografi dan karakteristik pekerjaan. Karakteristik demografi yang akan diteliti adalah usia. Sedangkan karakteristik pekerjaan yang diteliti adalah konflik peran ganda dan beban kerja mental. Dasar dari penetapan variabel bebas pada penelitian didasarkan pada acuan teori yang ada dan penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa variabel bebas tersebut berhubungan dengan kejadian *burnout*.

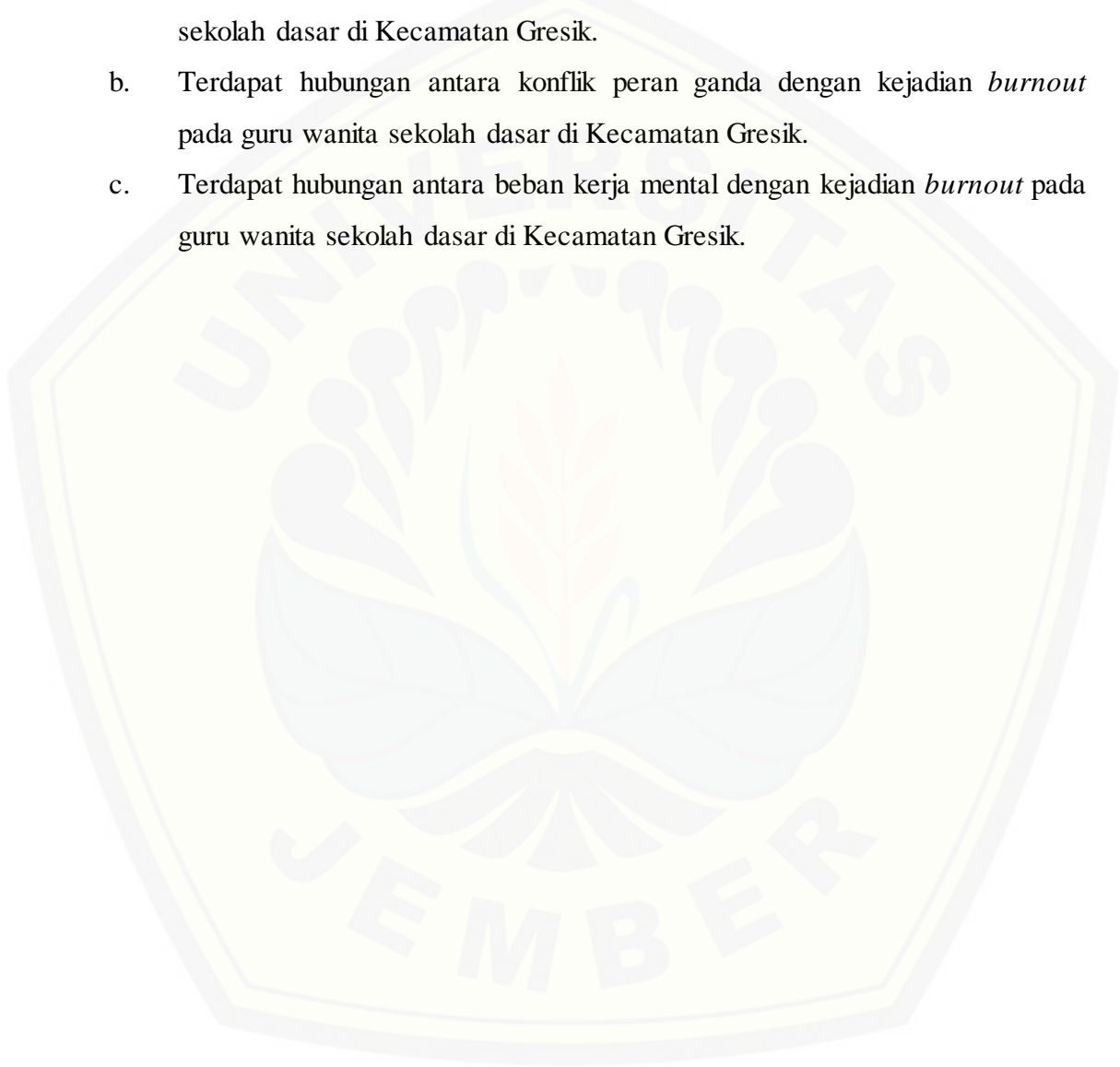
Karakteristik individu berupa jenis kelamin dan status pernikahan tidak diteliti karena subjek dalam penelitian ini adalah pada guru yang berjenis kelamin wanita dan sudah menikah yang memiliki anak sehingga apabila diteliti nantinya akan menghasilkan data yang homogen. Tingkat pendidikan juga tidak diteliti karena berdasarkan studi pendahuluan sebagian besar guru sekolah dasar memiliki pendidikan sarjana, sehingga nantinya akan menghasilkan data homogen. Faktor individu lain seperti faktor kepribadian juga tidak diteliti karena kepribadian bersifat hereditas dan tidak dapat diubah dengan pemberian penghargaan atau pendekatan psikologi lain (Sari, 2015:52). Sikap kerja tidak diteliti karena diperlukan uji secara berulang untuk menjelaskan masalah sikap kerja yang menjadi faktor *burnout* (Maslach *et al*, 2001:411).

Adapun beberapa faktor situasional yang tidak diteliti, seperti jenis pekerjaan, beban kerja fisik, ambiguitas peran, tekanan waktu, dukungan sosial, dan karakteristik organisasi. Jenis pekerjaan tidak diteliti karena penelitian ini dilakukan pada satu jenis pekerjaan saja yaitu guru. Beban kerja fisik tidak dijadikan variabel penelitian karena guru SD cenderung mengalami beban kerja mental akibat banyaknya tugas dan tekanan. Ambiguitas peran tidak diteliti karena guru sekolah dasar telah mendapatkan kejelasan terkait tugas dan tanggung jawabnya. Pada perhitungan beban kerja mental sudah terdapat tuntutan waktu yang mengarah pada banyaknya tuntutan waktu yang dirasakan ketika melakukan pekerjaan, sehingga tekanan waktu tidak lagi diteliti. Dukungan sosial dan karakteristik organisasi tidak diteliti karena ditakutkan terlalu membebani responden dalam melakukan pengisian angket.

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:99), hipotesis adalah jawaban dari rumusan masalah yang bersifat sementara. Berdasarkan kerangka konsep dan tujuan penelitian, hipotesis penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Terdapat hubungan antara usia dengan kejadian *burnout* pada guru wanita sekolah dasar di Kecamatan Gresik.
- b. Terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan kejadian *burnout* pada guru wanita sekolah dasar di Kecamatan Gresik.
- c. Terdapat hubungan antara beban kerja mental dengan kejadian *burnout* pada guru wanita sekolah dasar di Kecamatan Gresik.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian analitik dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian analitik merupakan penelitian yang menghubungkan antara dua variabel (Swarjana, 2015:55). Penelitian ini dilakukan dengan desain penelitian *cross sectional*, sebab pengukuran variable bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini dilakukan hanya satu kali pada satu waktu yang bersamaan (Oktavia, 2015:24). Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara variabel dependen dan independen, dimana variabel dependen pada penelitian ini adalah *burnout* dan variabel independennya yaitu usia, konflik peran ganda dan beban kerja mental.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Kecamatan Gresik, Kabupaten Gresik, Provinsi Jawa Timur.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian adalah waktu yang telah digunakan dalam menyusun proposal, pengumpulan data, pengolahan data sampai dengan penulisan hasil penelitian. Penelitian ini mulai dilaksanakan pada bulan Oktober 2020 hingga Juni 2021.

3.3 Penentuan Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang dipilih peneliti berupa subjek atau objek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019: 126). Populasi pada penelitian ini yaitu

seluruh guru wanita pada 23 sekolah dasar negeri an swasta di Kecamatan Gresik yaitu dengan jumlah sebanyak 264 guru. Jumlah populasi didapatkan peneliti dari web resmi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2020).

Populasi ditentukan dengan memperhatikan kriteria inklusi dan kriteria eksklusi sebagai berikut:

a. Kriteria inklusi

- 1) Responden yang bersedia menjadi sampel penelitian
- 2) Responden masih aktif mengajar di sekolah dasar Kecamatan Gresik
- 3) Responden yang sudah menikah dan memiliki anak

a. Kriteria eksklusi

- 1) Responden yang sedang cuti atau izin tidak bekerja

Berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan, peneliti menghubungi setiap sekolah untuk mengetahui jumlah populasi melalui *contact person* dari setiap sekolah. Setelah itu, peneliti juga memastikan lagi jumlah guru dengan bertanya secara langsung kepada kepala sekolah sehingga didapatkan jumlah populasi yang berkesempatan menjadi sampel penelitian sebesar 217 orang. Hal ini karena terdapat 1 sekolah yang tidak bersedia menjadi sampel penelitian dan 23 guru yang tidak masuk kedalam kriteria inklusi karena responden ada yang belum menikah.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi yang harus bersifat representatif (Sugiyono, 2019: 127). Pengambilan sampel penelitian dilakukan apabila populasi yang dipilih berjumlah sangat besar dan peneliti memiliki keterbatasan untuk mempelajari seluruh populasi. Taraf kesalahan pada penelitian ini adalah 5%. Rumus yang digunakan dalam perhitungan sampel pada penelitian ini berdasarkan pengembangan dari Isaac dan Michael yang dapat menghitung atau menentukan besar ukuran sampel yang sudah diketahui jumlah populasinya (Sugiyono, 2019: 138), rincian perhitungan sampel sebagai berikut:

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$s = \frac{1,96^2 \cdot 217 \cdot 0,86 \cdot 0,14}{0,05^2(217-1) + 1,96^2 \cdot 0,86 \cdot 0,14}$$

$$s = \frac{100,4}{0,54 + 0,46}$$

$$s = 100,4 \approx 101 \text{ Responden}$$

Keterangan :

s = Jumlah sampel

λ^2 = Nilai distribusi normal baku (tabel z) pada $\alpha = 95\%$ yaitu sebesar 1,96

N = Jumlah populasi

P = 0,86

Q = $1-P = 0,14$

d = Derajat ketelitian $5\% = 0,05$

Nilai P yang digunakan dalam perhitungan sample merupakan hasil penelitian Putra (2020) tentang *burnout* pada guru sekolah dasar, dimana sebanyak 14% guru wanita mengalami *burnout* rendah, 27% *burnout* sedang, dan 59% *burnout* tinggi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, proporsi guru wanita sekolah dasar yang mengalami *burnout* adalah sebesar 86% atau 0,86. Jadi, jumlah sampel yang diteliti pada penelitian ini sejumlah 101 responden.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *propotional random sampling*. Teknik tersebut dipilih oleh peneliti karena populasi pada penelitian melibatkan 22 sekolah dasar dengan lokasi dan jumlah masing-masing guru berbeda-beda, sehingga setiap sekolah dasar dapat terpilih. Rumus alokasi proposional sebagai berikut: $ni = \frac{Ni}{N} \cdot n$

Keterangan :

ni = jumlah sampel menurut stratum

n = jumlah anggota sampel seluruhnya

N_i = jumlah anggota populasi menurut stratum

N = jumlah anggota populasi seluruhnya

Maka jumlah anggota sampel berdasarkan sekolah dasar di Kecamatan Gresik sebagai berikut:

Tabel 3.1 Proporsi Sampel di Setiap Sekolah Dasar Kecamatan Gresik

No.	Sekolah Dasar	Jumlah Populasi (Orang)	Jumlah Sampel (Orang)
1.	UPT SDN 1 Gresik	12	6
2.	UPT SDN 10 Gresik	5	2
3.	UPT SDN 11 Gresik	9	4
4.	UPT SDN 12 Gresik	13	6
5.	UPT SDN 13 Gresik	14	6
6.	UPT SDN 14 Gresik	8	4
7.	UPT SDN 15 Gresik	10	5
8.	UPT SDN 2 Gresik	6	3
9.	UPT SDN 3 Gresik	5	2
10.	UPT SDN 4 Gresik	10	5
11.	UPT SDN 5 Gresik	7	3
12.	UPT SDN 6 Gresik	14	6
13.	UPT SDN 7 Gresik	11	5
14.	UPT SDN 8 Gresik	4	2
15.	UPT SDN 9 Gresik	7	3
16.	SD At-Thohiriyah	7	3
17.	SD Muhammadiyah 1 Gresik	15	7
18.	SD Muhammadiyah 2 Gresik	15	7
19.	SD Muhammadiyah 3 Gresik	6	3
20.	SD Nahdlatul Ulama 1 Gresik	23	11
21.	SD Putra Darul Islam	8	4
22.	SD Setia Budi	8	4
Total		217	101

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut yang bervariasi, dipilih oleh peneliti untuk dipelajari sehingga mendapatkan informasi yang kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019: 68). Variabel dalam penelitian ini, yaitu :

a. Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan perubahan terhadap variabel lain (Swarjana, 2015:45). Variabel bebas pada penelitian ini terdiri dari usia, konflik peran ganda, dan beban kerja mental.

b. Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dapat berubah akibat dari perubahan variabel bebas (Swarjana, 2015:46) Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *burnout* pada guru wanita sekolah dasar.

3.4.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah deskripsi dari setiap variabel yang bersifat operasional dan didasarkan pada konsep teori agar bisa diukur atau diuji oleh peneliti (Swarjana, 2015: 48). Berikut ini definisi operasional dari variabel penelitian:

Tabel 3.2 Definisi Operasional

No.	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Teknik Pengumpulan Data	Kriteria Penelitian	Skala Data
1.	<i>Burnout</i>	Kejenuhan yang dirasakan oleh guru dalam bekerja, dengan kelelahan fisik, mental, emosional, bersikap sinis, dan menilai rendah kemampuannya secara berkepanjangan.	Angket <i>Maslach Burnout Inventory-Educators Survey</i> (MBI-ES)	Angket terdiri dari 22 pertanyaan. Skor jawaban positif: Tidak pernah = 0 Beberapa kali dalam setahun atau kurang = 1 Sekali sebulan atau kurang = 2 Beberapa kali sebulan = 3 Seminggu sekali = 4 Beberapa kali seminggu = 5 Setiap minggu = 6 Skor jawaban negatif: Tidak pernah = 6	Rasio

No.	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Teknik Pengumpulan Data	Kriteria Penelitian	Skala Data
				<p>Beberapa kali dalam setahun atau kurang = 5 Sekali sebulan atau kurang = 4 Beberapa kali sebulan = 3 Seminggu sekali = 2 Beberapa kali seminggu = 1 Setiap minggu = 0.</p> <p>Analisis korelasi <i>spearman</i> pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data total skor asli. Sedangkan untuk menggambarkan tingkat <i>burnout</i> dilakukan pengkategorian sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Skor <44 = <i>Burnout</i> rendah 2. Skor 44-88 = <i>Burnout</i> sedang 3. Skor >88 = <i>Burnout</i> tinggi 	
2.	Usia	Lama waktu hidup responden yang dihitung sejak lahir hingga pelaksanaan penelitian yang dihitung dalam satuan tahun	Angket	Untuk mengetahui gambaran pada usia responden dilakukan pengkategorian sebagai berikut :	Rasio
				<ol style="list-style-type: none"> 1. ≤ 30 tahun 2. > 30 tahun (Maslach <i>et al</i> , 2001)	
3.	Konflik Peran Ganda	Konflik yang terjadi akibat ketidakses-uaian	Angket <i>Work Family Conflict</i>	Analisis korelasi <i>spearman</i> pada penelitian ini	Rasio

No.	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Teknik Pengumpulan Data	Kriteria Penelitian	Skala Data
		antara peran dalam pekerjaan sebagai guru dan peran sebagai ibu rumah tangga.	<i>Scale</i> (WFCS)	dilakukan dengan menggunakan data total skor asli. Sedangkan untuk menggambarkan tingkat konflik peran ganda dilakukan pengkategorian sebagai berikut: 1. Skor <42 = Konflik peran ganda rendah 2. Skor 42-66 = Konflik peran ganda sedang 3. Skor >66 = Konflik peran ganda tinggi	
4.	Beban Kerja Mental	Beban kerja yang timbul ketika guru melibatkan proses berpikir dengan otak pada saat bekerja sehingga merasakan tekanan mental akibat tuntutan pada saat melakukan pekerjaan.	Angket dengan metode pengukuran NASA TLX	Analisis korelasi <i>spearman</i> pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data total skor asli. Sedangkan untuk menggambarkan tingkat beban kerja mental dilakukan pengkategorian sebagai berikut: 1. Skor <50 = Beban kerja mental ringan 2. Skor 50-80 = Beban kerja mental sedang 3. Skor >80 = Beban kerja mental berat (Hart dan Staveland, 1981)	Rasio

3.5 Data dan Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari responden atau sasaran penelitian (Salim dan Haidir, 2019: 103). Data primer didapatkan oleh peneliti melalui penyebaran angket terkait *burnout*, usia, beban kerja mental, dan konflik peran ganda pada guru wanita.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak secara langsung melainkan dari berbagai sumber yang telah ada (Salim dan Haidir, 2019: 104). Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah data pokok pendidikan dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mengenai jumlah guru untuk menunjang kelengkapan dan pengolahan data dalam penelitian.

3.6 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu langkah strategis yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data di tempat dilakukannya penelitian (Sugiyono, 2015:137). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui penyebaran angket untuk memperoleh informasi tentang usia, konflik peran ganda, beban kerja mental, dan *burnout* pada guru wanita sekolah dasar di Kecamatan Gresik.

3.6.2 Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk membantu peneliti dalam mengumpulkan data (Widyoko, 2017:51). Pada penelitian ini, instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Angket untuk mengukur *burnout*

Angket yang digunakan untuk mengukur *burnout* adalah instrumen MBI-ES (*Maslach Burnout Inventory-Educators Survey*) yang terdiri dari 22 item (Maslach, Jackson, & Leiter, 1986). MBI-ES merupakan instrumen yang dirancang untuk mengukur *burnout* yang telah diuji validitas dan realibilitasnya. Penelitian ini menggunakan instrumen MBI-ES (*Maslach Burnout Inventory-Educators Survey*) karena mengukur tiga dimensi *burnout* dan dirancang khusus untuk mengukur kelelahan pada guru.

Tabel 3.3 Blueprint *Burnout*

Aspek	Item		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
<i>Exhaustion</i>	1,2,3,6,8,13,14,16,20	-	9
<i>Depersonalisasi</i>	5,10,11,15,22	12,17,18	8
<i>Personal accomplishment</i>	-	4,7,9,19,21	5
Jumlah	14	8	22

b. Angket untuk mengukur konflik peran ganda

Angket yang digunakan untuk mengukur konflik peran ganda adalah kuisisioner baku *Work Family Conflict Scale* (WFCS) yang dibuat oleh Dawn S. Carlson, K. Michele Kacmar, dan Larry J. Williams pada tahun 2000 dan sudah diuji validitas dan realibilitasnya. Kuisisioner tersebut dibuat berdasarkan definisi konflik peran ganda dari Greenhus dan Beutell (1985) yang terdiri dari 18 item untuk mengukur *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Instrumen ini memiliki lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Semua jenis pertanyaan pada instrumen WFCS bersifat *favorable*.

Tabel 3.4 Blueprint Konflik Peran Ganda

Aspek	Item		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
<i>Time Based (Work Family Conflict)</i>	1,2,3	-	3

Aspek	Item		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Time Based (Family Family Conflict)</i>	4,5,6	-	3
<i>Strain Based (Work Family Conflict)</i>	7,8,9	-	3
<i>Strain Based (Family Family Conflict)</i>	10,11,12	-	3
<i>Behavior Based (Work Family Conflict)</i>	13,14,15	-	3
<i>Behavior Based (Family Family Conflict)</i>	16,17,18	-	3
Jumlah	18	0	18

c. Angket untuk mengukur beban kerja mental

Pengukuran beban kerja mental dilakukan dengan metode NASA-TLX yang dikembangkan pada tahun 1981 oleh Sanda G. Hart. Metode tersebut merupakan pengukuran beban kerja mental yang bersifat subjektif, terdiri dari enam indikator yaitu tuntutan mental, tuntutan fisik, tuntutan waktu, peformasi, tingkat usaha, dan tingkat frustrasi. Adapun prosedur dalam pengukuran beban kerja mental:

- 1) Pembobotan, responden diminta memilih satu dari dua indikator yang dirasa lebih dominan menimbulkan beban kerja mental saat bekerja.
- 2) Pemberian rating, responden diminta memberikan rating dengan skala 1-100 pada enam indikator beban mental
- 3) Perhitungan nilai beban kerja mental, yaitu dengan menghitung nilai produk, nilai *Weighted Workload* (WWL), dan perhitungan rata-rata *Weighted Workload* (WWL).
- 4) Interpretasi skor beban kerja mental.

3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

3.7.1 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah proses pengumpulan data yang secara umum dilakukan melalui beberapa tahap berikut ini (Bungin, 2017:174) :

a. Tahap pemeriksaan (*editing*)

Editing merupakan kegiatan yang dilakukan dengan cara mengecek atau mengoreksi data agar data dapat terpenuhi, tidak ada yang terlewat, tumpang tindih, berlebihan, atau terlupakan.

b. Tahap pemberian identitas (*coding*)

Coding yaitu mengklasifikasikan data setelah proses pemeriksaan dengan memberikan identitas atau kode sehingga memiliki makna tertentu saat dianalisis.

c. Tahap pembeberan (*tabulating*)

Tabulating adalah tahap pembuatan tabel yang berisi data yang sudah diberi kode sesuai kebutuhan analisis.

3.7.2 Teknik Penyajian Data

Penyajian data adalah proses kegiatan mengatur dan menyusun data sedemikian rupa sehingga data menjadi jelas dan mudah dimengerti. Penyajian data terbagi menjadi 3 macam, yaitu tulisan, tabel, dan grafik (Gahayu, 2015:118). Teknik penyajian data pada penelitian ini ditampilkan dengan menggunakan tabel serta diberikan penjelasan berupa susunan kalimat dari penjelasan tabel tersebut.

3.7.3 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan dengan cara mengelompokkan data berdasarkan variabel penelitian dan karakteristik responden, penyajian data dari variabel, serta melakukan perhitungan statistik agar mendapatkan jawaban dari rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2019:206). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Analisis univariat

Analisis univariat digunakan untuk menjabarkan secara deskriptif terkait distribusi frekuensi dan proporsi dari variabel penelitian (Sumantri, 2015:239). Analisis univariat dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat distribusi frekuensi dari variabel bebas (usia, konflik peran ganda, serta beban kerja mental) dan variabel terikat (*burnout*).

b. Analisis bivariat

Analisis bivariat merupakan analisis yang digunakan terhadap dua variabel yang kemungkinan berhubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sumantri, 2015:240). Analisis bivariat pada penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel terikat (*burnout*) dan variabel bebas (usia, konflik peran ganda, serta beban kerja mental). Analisis dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *spearman* digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Interval kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga nilai signifikansi sebesar 5%. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi hasil uji yang dibandingkan dengan α (0,05), yaitu :

- a. H_0 ditolak apabila angka signifikansi lebih kecil dari α (0,05), artinya terdapat hubungan antara variabel dependen dan independen.
- b. H_0 diterima apabila angka signifikansi lebih besar dari α (0,05), artinya tidak terdapat hubungan antara variabel dependen dan independen.

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

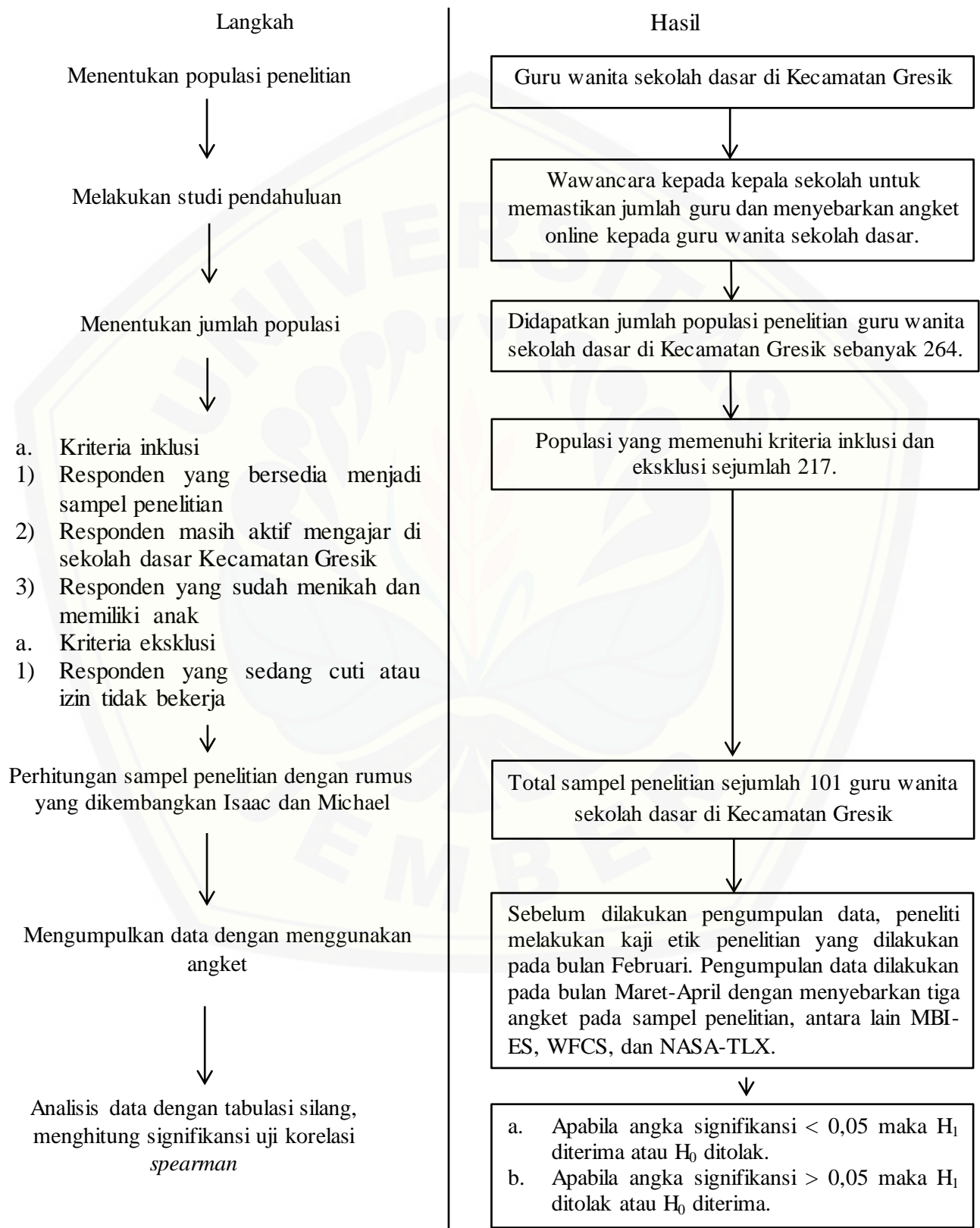
Validitas merupakan suatu derajat ketepatan dan kecermatan antara data dari tempat penelitian dengan data yang di laporkan peneliti (Lapau, 2013:110). Pada penelitian kuantitatif, uji validitas pada instrumen akan mendapatkan data yang valid. Untuk keterpercayaan yang berhubungan dengan ketepatan dan konsistensi hasil pengukuran disebut dengan reliabilitas (Yusrizal, 2015:112). Instrumen yang digunakan untuk mengukur *burnout* pada penelitian ini adalah MBI-ES (*Maslach Burnout Inventory-Educators Survey*) yang telah diakui memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi oleh Maslach *et al* (1996) (dalam Puspitasari, 2011:44). Instrumen tersebut juga telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas oleh Yudhaningrum dan Hanifah (2019) dengan hasil dari uji validitas yaitu nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sehingga instrumen tersebut dinyatakan valid, sedangkan hasil dari uji reliabilitas instrumen per dimensi yaitu 0,706 untuk dimensi kelelahan emosional, 0,678 untuk dimensi depersonalisasi, dan 0,657

untuk dimensi penurunan prestasi pribadi. Dengan demikian, instrumen MBI-ES dapat dikategorikan reliabel karena nilai reliabilitas $> 0,6$.

Pengukuran konflik peran ganda dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan instrumen *Work Family Conflict Scale* (WFCS). Instrumen WFCS telah diuji validitas dan reliabilitas oleh Dawn S. Carlson, K. Michele Kacmar, dan Larry J. Williams (2000) dengan nilai signifikan pada validitas isi dan validitas konstruksi sebesar 0,00 yang memiliki arti bahwa instrumen WFCS dikatakan valid, sedangkan nilai cronbach alpha per dimensi sudah lebih dari 0,7 yaitu 0,87 dimensi *time based conflict WFC (work family conflict)*, 0,79 dimensi *time based conflict FWC (family work conflict)*, 0,85 dimensi *strain based conflict WFC*, 0,87 dimensi *strain based conflict FWC*, 0,78 *behavior based conflict WFC*, 0,85 *behavior based conflict FWC*, nilai tersebut menunjukkan lebih dari 0,7 yang artinya instrumen WFCS sudah reliabel. Instrumen ini juga telah diuji oleh Pratiwi dan Pratiwi (2014) dengan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,873 sehingga instrumen WFCS dinyatakan valid dan reliabel. Hasil uji oleh Hartika *et al* (2019), menyatakan bahwa alat ukur WFCS oleh Carlson, Kackmar, dan Williams (2000) merupakan alat ukur yang akurat dan bebas dari bias dalam pengisian instrumen oleh responden penelitian.

Kemudian untuk pengukuran beban kerja mental pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen NASA-TLX yang merupakan salah satu pengukuran dengan nilai validitas yang tinggi, mudah diterima, sederhana, dan mudah dilakukan (Sugiono, 2018:106). Menurut Senjaya dan Richard (dalam Ramadhan, 2016:197), instrumen NASA-TLX telah dikutip lebih dari 4.400 studi. Hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan oleh (Parstika, 2020:27), menunjukkan bahwa instrumen NASA TLX dalam bahasa Indonesia sudah valid dan reliabel, dimana nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan cronbach's alpha menunjukkan lebih dari 0,6.

3.8 Alur Penelitian



Gambar 3.1 Alur Penelitian

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Usia Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik

Usia merupakan lama waktu hidup responden yang dihitung sejak lahir hingga pelaksanaan penelitian Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket pada sejumlah 101 guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik didapatkan data distribusi usia sebagai berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Usia pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik

Usia	Jumlah	Persentase (%)
≤ 30 Tahun	17	16,8
> 30 Tahun	84	83,2
Total	101	100

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa mayoritas guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik berusia diatas 30 tahun, yaitu sejumlah 84 responden dengan persentase sebesar 83,2%.

4.1.2 Gambaran Tingkat Konflik Peran Ganda pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik

Konflik peran ganda merupakan konflik yang terjadi ketika individu tidak bisa menyeimbangkan antara dua peran yang dijalankan yaitu peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Distribusi konflik peran ganda dalam penelitian ini dikategorikan menjadi konflik peran ganda rendah, sedang, dan tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket pada sejumlah 101 guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik didapatkan data distribusi konflik peran ganda sebagai berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Tingkat Konflik Peran Ganda pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik

Konflik Peran Ganda	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	36	35,6
Sedang	60	59,4

Konflik Peran Ganda	Jumlah	Persentase (%)
Tinggi	5	5,0
Total	101	100

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden sebagian besar mengalami konflik peran ganda tingkat sedang, yaitu sebanyak 60 responden dengan persentase sebesar 59,4%. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat 5 responden yang mengalami tingkat konflik peran ganda tinggi dengan persentase 5%.

4.1.3 Gambaran Tingkat Beban Kerja Mental pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik

Beban kerja mental merupakan beban kerja yang menuntut lebih banyak melibatkan proses berpikir dan seringkali terjadi pada individu yang bekerja secara monoton. Distribusi beban kerja mental dalam penelitian ini dikategorikan menjadi beban kerja mental ringan, sedang, dan berat. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket pada sejumlah 101 guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik didapatkan data distribusi beban kerja mental sebagai berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Tingkat Beban Kerja Mental pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik

Beban Kerja Mental	Jumlah	Persentase (%)
Ringan	0	0,0
Sedang	80	79,2
Berat	21	20,8
Total	101	100

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki beban kerja mental tingkat sedang, yaitu sebanyak 80 responden dengan persentase sebesar 79,2%. Sebanyak 21 responden lainnya memiliki tingkat beban kerja mental berat dengan persentase sebesar 20,8%.

4.1.4 Gambaran Tingkat *Burnout* pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik

Burnout merupakan suatu keadaan kelelahan yang terjadi pada individu baik secara fisik, mental, maupun emosional, timbulnya sikap sinis, dan penghargaan rendah terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan lingkungan sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Distribusi *burnout* dalam penelitian ini dikategorikan menjadi *burnout* rendah, sedang, dan tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket pada sejumlah 101 guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik didapatkan data distribusi *burnout* sebagai berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Tingkat *Burnout* pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik

<i>Burnout</i>	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	47	46,5
Sedang	49	48,5
Tinggi	5	5,0
Total	101	100

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden lebih banyak mengalami *burnout* tingkat sedang, yaitu sebanyak 49 responden dengan persentase sebesar 48,5%. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat 5 responden yang mengalami tingkat *burnout* tinggi dengan persentase 5%.

4.1.5 Hubungan Usia dengan Kejadian *Burnout* pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik

Berikut ini hasil tabulasi silang antara usia dengan kejadian *burnout* pada guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik:

Tabel 4.5 Tabulasi Silang antara Usia dengan Kejadian *Burnout* pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik

Usia	<i>Burnout</i>						Total	
	Rendah		Sedang		Tinggi			
	n	%	n	%	n	%	N	%
≤ 30 Tahun	6	5,9	11	10,9	0	0,0	17	16,8
> 30 Tahun	41	40,6	38	37,6	5	5,0	84	83,2
Total	47	46,5	49	48,5	5	5,0	101	100

Berdasarkan hasil analisis tabulasi silang yang telah dilakukan, dapat diketahui pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa *burnout* tingkat tinggi hanya dialami oleh responden yang berusia > 30 tahun, yaitu sejumlah 5 responden dengan persentase sebesar 5,0%. *Burnout* tingkat sedang paling banyak dialami oleh responden yang berusia > 30 tahun, yaitu sebanyak 38 responden dengan persentase sebesar 37,6%. *Burnout* dengan tingkat rendah juga lebih banyak dialami oleh responden yang berusia > 30 tahun, yaitu sebanyak 41 responden dengan persentase sebesar 40,6%. Hasil analisis hubungan antara usia responden dengan kejadian *burnout* pada sejumlah 101 guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik, menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hubungan antara Usia dengan Kejadian Burnout pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik

Variabel	<i>Burnout</i>			Keterangan
	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Signifikansi (p)	Jumlah (N)	
Usia	0,083	0,411	101	Tidak ada hubungan

Berdasarkan hasil analisis bivariat menggunakan uji korelasi *spearman* dengan nilai $\alpha = 0,05$ didapatkan pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau *p-value* sebesar 0,411. Nilai *p-value* tersebut menunjukkan angka > 0,05 (α), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang artinya tidak terdapat hubungan antara usia responden dengan kejadian *burnout* pada guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik.

4.1.6 Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Kejadian *Burnout* pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik

Berikut ini hasil tabulasi silang antara usia dengan kejadian *burnout* pada guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik

Tabel 4.7 Tabulasi Silang antara Konflik Peran Ganda dengan Kejadian Burnout pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik

Konflik Peran Ganda	<i>Burnout</i>						Total	
	Rendah		Sedang		Tinggi		N	%
	n	%	n	%	n	%		
Rendah	34	33,7	2	2,0	0	0,0	36	35,6

Konflik Peran Ganda	Burnout						Total	
	Rendah		Sedang		Tinggi		N	%
	n	%	n	%	n	%		
Sedang	13	12,9	47	46,5	0	0,0	60	59,4
Tinggi	0	0,0	0	0,0	5	5,0	5	5,0
Total	47	46,5	49	48,5	5	5,0	101	100

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat diketahui pada tabel 4.7 yang menunjukkan bahwa *burnout* tinggi dialami oleh responden yang memiliki konflik peran ganda yang tinggi, yaitu sejumlah 5 responden dengan persentase 5,0%. *Burnout* sedang paling banyak dialami oleh responden yang memiliki konflik peran ganda sedang yaitu sebanyak 47 responden dengan persentase sebesar 46,5%. Responden dengan *burnout* tingkat rendah lebih banyak dialami oleh responden dengan konflik peran ganda rendah, yaitu sebanyak 34 responden dengan persentase 33,7%.

Hasil analisis hubungan antara konflik peran ganda dengan *burnout* pada sejumlah 101 guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik, menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Kejadian Burnout pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik

Variabel	Burnout			Keterangan
	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Signifikansi (p)	Jumlah (N)	
Konflik Peran Ganda	0,653	0,000	101	Ada hubungan

Berdasarkan hasil analisis bivariat menggunakan uji korelasi *spearman* dengan nilai $\alpha = 0,05$ didapatkan pada tabel 4.8 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau *p-value* sebesar 0,000. Nilai *p-value* tersebut menunjukkan angka $< 0,05$ (α), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang artinya terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan kejadian *burnout* pada guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik. Pada nilai koefisien korelasi (r) menunjukkan hasil analisis yang bernilai positif, yaitu 0,653. Hal tersebut dapat diartikan bahwa arah hubungan antara konflik peran ganda dengan *burnout* bersifat searah, sehingga semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami responden maka tingkat *burnout* yang dirasakan juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien korelasi juga

menunjukkan bahwa nilainya $> 0,40$ yang artinya konflik peran ganda memiliki hubungan yang cukup kuat dengan *burnout*.

4.1.7 Hubungan Beban Kerja Mental dengan Kejadian *Burnout* pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik

Berikut ini hasil tabulasi silang antara usia dengan kejadian *burnout* pada guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik:

Tabel 4.9 Tabulasi Silang antara Beban Kerja Mental Kejadian *Burnout* pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik

Beban Kerja Mental	<i>Burnout</i>						Total	
	Rendah		Sedang		Tinggi		N	%
	n	%	n	%	n	%		
Ringan	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Sedang	43	42,6	35	34,7	2	2,0	80	79,2
Berat	4	4,0	14	13,9	3	3,0	21	20,8
Total	47	46,5	49	48,5	5	5,0	101	100

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat diketahui pada tabel 4.9 yang menunjukkan bahwa *burnout* tingkat tinggi lebih banyak dialami oleh responden yang memiliki beban kerja mental yang berat, yaitu sejumlah 3 responden dengan persentase 3,0%. Responden dengan tingkat *burnout* sedang paling banyak dialami oleh responden dengan beban kerja mental sedang, yaitu sebanyak 35 responden dengan persentase sebesar 34,7%. *Burnout* rendah lebih banyak dialami oleh responden yang memiliki beban kerja mental tingkat sedang yaitu sebanyak 43 responden dengan persentase sebesar 42,6%.

Hasil analisis hubungan antara beban kerja mental dengan *burnout* pada sejumlah 101 guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik, menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hubungan antara Beban Kerja Mental dengan *Burnout* Pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik

Variabel	<i>Burnout</i>			Keterangan
	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Signifikansi (p)	Jumlah (N)	
Beban Kerja Mental	0,166	0,096	101	Tidak ada hubungan

Berdasarkan hasil analisis bivariat menggunakan uji korelasi *spearman* dengan nilai $\alpha = 0,05$ didapatkan pada tabel 4.10 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau *p-value* sebesar 0,096. Nilai *p-value* tersebut menunjukkan angka $> 0,05$ (α), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang artinya tidak terdapat hubungan antara beban kerja mental dengan kejadian *burnout* pada guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Gambaran Usia Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik

Karakteristik demografi berdasarkan usia merupakan faktor yang selalu konsisten menyebabkan timbulnya *burnout* pada pekerja. Usia mampu mempengaruhi kemampuan individu dalam menyelesaikan masalah saat bekerja yang kemudian berpengaruh terhadap *burnout*. Individu yang berusia lebih tua berpotensi lebih kecil mengalami *burnout* dibandingkan dengan individu yang berusia lebih muda (Ramdan dan Fadly, 2016:175). Individu yang berusia lebih muda telah mencapai tingkat kematangan emosional dan intelektual yang optimal sehingga tenaga dan pikiran akan lebih banyak terkuras untuk menyelesaikan masalah yang ditemukan di tempat kerja (Hidayat dan Sureskiarti, 2020:2170).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik dapat diketahui bahwa mayoritas guru wanita berusia diatas 30 tahun, yaitu sejumlah 84 responden dengan persentase sebesar 83,2%. Mariana, Suroto, dan Rezki, (2020), mengungkapkan bahwa pekerja yang berusia > 30 tahun akan merasakan kenyamanan dan tidak merasa jenuh saat bekerja sehingga memiliki keinginan untuk tidak meninggalkan pekerjaan. Sedangkan pekerja yang berusia ≤ 30 tahun, pada saat memulai karir didunia kerja mereka dihadapkan oleh banyaknya tuntutan pekerjaan sehingga akan lebih mudah mengalami kelelahan. Profesi guru diawal karir telah diteliti bahwa mereka dihadapkan oleh tantangan yang berisiko terhadap kesehatan mental dan fisik, rendahnya efikasi diri, dan kecewa pada hasil yang didapatkan. Hal tersebut akan

memicu guru untuk meninggalkan pekerjaan diawal karirnya (Retnaningrum, 2019:868).

Menurut (Ekawati dan Fahreza, 2019:83), sebagian besar pekerja di bidang pelayanan yang berusia lebih tua memiliki harapan yang lebih realistik. Hal ini karena pertambahan usia membuat individu menjadi lebih kuat, lebih stabil, dan lebih matang. Selain itu, pertambahan usia juga membuat individu akan semakin selektif dalam mengelola potensi yang dimiliki dan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai harapan yang diinginkan (Retnaningrum, 2019:867). Pada individu yang lebih muda, cenderung mempunyai harapan yang tinggi akan tetapi sesekali harapan tersebut tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya.

4.2.2 Gambaran Tingkat Konflik Peran Ganda pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik

Konflik peran ganda merupakan suatu bentuk konflik peran yang berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout*. Konflik peran ganda terjadi ketika individu tidak mampu menjalankan dua peran sekaligus yaitu sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Pekerja yang melaksanakan dua peran sekaligus pasti membutuhkan energi yang lebih banyak dan melibatkan kelelahan kerja, sehingga mereka harus bisa menjaga keseimbangan waktu, tenaga, dan pikiran (Putri dan Mulyana, 2019:2). Individu yang tidak bisa menangani konflik peran ganda dengan baik akan memicu timbulnya *burnout* dan dampak negatif baik bagi individu sendiri, keluarga, atau lingkungan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik dapat diketahui bahwa sebagian besar guru wanita mengalami konflik peran ganda tingkat sedang dan masih ditemukan guru wanita yang mengalami konflik peran ganda tingkat tinggi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru belum bisa memenuhi peran dan tanggung jawab yang diharapkan baik sebagai guru maupun ibu rumah tangga. Tingginya tingkat konflik peran ganda sedang dapat berisiko terjadinya konflik

peran ganda tingkat tinggi apabila tidak segera dilakukan upaya pencegahan dan penanggulangan.

Peran sebagai guru sekaligus menjadi ibu dan istri membuat wanita mengemban tanggung jawab dan beban kerja yang tidak menutup kemungkinan menimbulkan tekanan saat memenuhi kedua peran tersebut. Menurut Rustina (2016:17), konflik peran ganda pada guru wanita dapat timbul akibat ketidakmampuan menanggapi tekanan dalam mengurus rumah tangga dan menjaga anak, serta tekanan dalam pekerjaan dari beban kerja yang berlebih dengan waktu yang disediakan (*deadline*). Seorang wanita yang menjalankan dua peran seringkali dihadapkan pada masalah yang sulit untuk diatasi sehingga hal tersebut akan menyebabkan beban semakin bertambah dan memicu timbulnya stres yang dalam jangka panjang dapat menyebabkan terjadinya *burnout* (Khasrisma, 2020:8).

Konflik peran ganda yang dialami oleh sebagian besar guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik, disebabkan oleh beberapa aspek yaitu banyaknya waktu yang dihabiskan untuk menjalankan tanggung jawab dalam pekerjaan, seringkali merasakan lelah secara fisik untuk menjalankan tanggung jawab dalam keluarga, dan perilaku yang dilakukan dalam mengatasi masalah di tempat kerja tidak efektif jika dilakukan di rumah. Aspek pertama yang menyebabkan terjadinya konflik peran ganda pada responden merupakan bagian dari dimensi *time based conflict*, dimana akibat dari tekanan waktu yang digunakan untuk menjalankan tanggung jawab dalam pekerjaan membuat waktu yang digunakan untuk keluarga menjadi berkurang. Guru wanita sekolah dasar di Kecamatan Gresik seringkali dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang mengharuskan guru memberikan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan beban kerja yang dimiliki oleh guru, sehingga menyebabkan berkurangnya waktu yang digunakan untuk mengurus rumah tangga. Selain itu, pada guru wanita terutama yang memiliki anak, tidak menutup kemungkinan guru merasa bersalah karena tidak mempunyai cukup waktu untuk bermain atau memberikan pengajaran pada anak. Tekanan waktu dalam pekerjaan yang tidak bisa dikelola dengan baik membuat guru

wanita berpotensi lebih tinggi untuk mengalami *burnout* dan berisiko untuk keluar dari pekerjaan (Kharisma, 2020:15).

Aspek penyebab konflik peran ganda yang kedua pada guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik merupakan bagian dari dimensi *strain based conflict*, dimana akibat menjalankan peran dalam pekerjaan menyebabkan timbulnya ketegangan sehingga peran dalam keluarga menjadi terganggu. Menurut Khamdiyanti (2019:86), ketegangan dalam menjalankan peran memicu timbulnya gejala psikologis yang berpotensi terjadi *burnout*, seperti letih, gelisah, bingung, dan adanya rasa bersalah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket pada guru wanita sekolah dasar di Kecamatan Gresik, diketahui bahwa tidak sedikit guru yang setuju bahwa mereka merasa lelah secara fisik setelah menjalankan peran sebagai guru. Banyaknya tugas yang diterima dan adanya batas waktu untuk pengumpulan tugas tersebut menjadi penyebab kelelahan pada guru sehingga tugas untuk mengurus rumah tangga menjadi tidak maksimal atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Aspek penyebab konflik peran ganda yang ketiga pada guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik termasuk bagian dari dimensi *behavior based conflict*, dimana perilaku yang efektif untuk mengatasi masalah di tempat kerja tidak akan efektif jika perilaku tersebut diterapkan dalam rumah tangga. Ketidaksesuaian bentuk perilaku tersebut akan menimbulkan ketidakseimbangan antar peran sehingga dapat menyebabkan guru menjadi stress dan frustrasi. Apabila hal tersebut berjalan secara berkelanjutan tidak menutup kemungkinan dapat menyebabkan *burnout* dan memberikan dampak negatif bagi organisasi. Berdasarkan hasil penelitian pada guru sekolah dasar yang dilakukan oleh Rustina (2016:18), menyebutkan bahwa akibat dari dimensi konflik peran ganda dari aspek perilaku dapat mempengaruhi kinerja guru sebesar 15,9%.

4.2.3 Gambaran Tingkat Beban Kerja Mental pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik

Beban kerja mental merupakan beban kerja yang membutuhkan keterlibatan aktivitas mental dengan kapasitas maksimum sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Beban kerja mental menjadi beban kerja yang seringkali dirasakan oleh guru, karena guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup berat. Pada guru sekolah dasar, tugas guru tidak hanya menjadi pengajar dan pendidik tetapi juga harus memiliki pengetahuan, sikap, nilai, dan keterampilan yang cukup (Widiastuti dan Astuti, 2008:2). Apabila guru merasakan beban kerja mental yang cukup berat berpotensi timbulnya stress dan untuk jangka panjang dapat menyebabkan terjadinya *burnout*.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki beban kerja mental tingkat sedang, yaitu sebanyak 80 responden dengan persentase sebesar 79,2% dan selebihnya memiliki beban kerja mental tingkat berat. Tingginya beban kerja mental menyebabkan timbulnya ketidaknyamanan dalam bekerja, kelelahan kerja, cedera dan kecelakaan, serta produktivitas kerja menurun (Utami *et al*, 2020:17). Apabila beban kerja mental pada guru dibiarkan maka secara berkelanjutan akan timbul dampak negatif salah satunya yaitu *burnout*.

Hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket pada guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik, dapat diketahui bahwa beban kerja mental yang dimiliki oleh responden disebabkan oleh tugas guru melibatkan aktivitas mental yang kompleks. Pada umumnya guru memiliki tugas utama untuk merencanakan, melaksanakan, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih siswa, serta melaksanakan tugas tambahan. Tugas tambahan yang diterima oleh beberapa guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik meliputi menjadi bendahara Bantuan Operasional Sekolah (BOS), menjaga koperasi dan perpustakaan sekolah, serta membuat kurikulum pembelajaran.

Pada masa pandemi Covid-19, tugas guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik menjadi bertambah. Salah satu tugas yang di terima selama

pandemi Covid-19 yaitu membuat laporan kegiatan pembelajaran setiap minggu. Banyaknya tugas yang dimiliki membuat guru tidak jarang membawa pulang pekerjaan ke rumah. Selain itu, penyebab beban kerja mental pada guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik adalah peran guru sebagai guru kelas. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010, menyatakan bahwa guru kelas memiliki tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak terhadap seluruh mata pelajaran di kelas, kecuali mata pelajaran olahraga dan agama. Guru kelas juga memiliki kewajiban untuk memberikan bimbingan dan konseling pada siswanya di kelas. Sedangkan pada guru wanita yang tidak menjadi guru kelas juga memiliki tugas yang tidak sedikit, dimana mereka juga memiliki tanggung jawab terhadap seluruh mata pelajaran yang diajarkan pada semua tingkatan kelas.

Beban kerja mental pada guru dapat dipengaruhi oleh banyaknya beban berfikir dalam menjalankan sistem pembelajaran, tingginya performansi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, tingginya usaha yang dibutuhkan setiap kali guru mengajarkan muridnya, serta banyaknya waktu yang digunakan selama pelaksanaan belajar mengajar (Utami *et al*, 2020:17). Aspek beban kerja mental yang paling banyak dirasakan oleh guru wanita sekolah dasar di Kecamatan Gresik adalah beban kerja berfikir yang dirasakan ketika guru merencanakan metode pembelajaran, membuat kurikulum atau sistem pembelajaran dan memberikan pelajaran kepada murid. Semakin banyak aktivitas mental yang dilakukan, maka akan semakin berat pula beban kerja mental yang dirasakan. Beratnya beban kerja mental bagi guru dapat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan dan keberhasilan pembelajaran siswa, sehingga diperlukan upaya penanggulangan untuk mengurangi beban kerja mental yang dirasakan oleh guru.

4.2.4 Gambaran Tingkat *Burnout* pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik

Burnout merupakan keadaan yang ditandai dengan kelelahan baik secara fisik, mental, maupun emosional, bersikap sinis baik pada orang lain maupun

pekerjaan, dan menganggap rendah terhadap kemampuan yang dimiliki. Guru sekolah dasar menjadi salah satu profesi yang berpotensi mengalami *burnout* akibat banyaknya tuntutan pekerjaan yang tidak menutup kemungkinan dapat menyebabkan timbulnya kelelahan emosi (Hanifah, 2019:80). *Burnout* pada guru dapat berdampak negatif baik secara personal maupun sosial. Dampak *burnout* secara personal meliputi ketidakhadiran kerja, produktivitas dan performa kerja yang menurun, sedangkan dampak secara sosial meliputi ketidakpedulian terhadap peserta didik, keluarga, dan pekerjaan (Fahmi *et al*, 2019:107).

Berdasarkan hasil penelitian pada guru wanita sekolah dasar di Kecamatan Gresik dapat diketahui bahwa responden lebih banyak mengalami *burnout* tingkat sedang dengan persentase sebesar 48,5% dan terdapat responden yang mengalami *burnout* tingkat tinggi dengan persentase 5%. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra, 2020:44), dimana sebagian besar *burnout* tingkat sedang dan tinggi dialami oleh guru sekolah dasar yang berjenis kelamin perempuan. *Burnout* pada kategori tinggi dapat diartikan bahwa individu telah merasakan semua dimensi dari *burnout*, yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi, dan penurunan kemampuan diri (Sari, 2015:79). Pencegahan *burnout* pada guru sekolah dasar menjadi penting untuk dilakukan karena guru merupakan komponen utama dalam terciptanya pendidikan yang berkualitas.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket pada guru wanita sekolah dasar di Kecamatan Gresik dapat diketahui bahwa dimensi *burnout* yang paling dominan dirasakan yaitu dimensi *exhaustion* atau kelelahan emosional. Adapun aspek dari dimensi kelelahan emosional yang mempengaruhi terjadinya *burnout* pada guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik, antara lain banyaknya emosi yang terkuras karena menjalankan pekerjaan, setiap kali merasakan lelah diakhir hari kerja, merasa jenuh saat bekerja, dan merasa terlalu keras dalam menjalankan pekerjaan. Terkurasnya emosi tidak lepas dari kelelahan yang dirasakan oleh guru. Kelelahan kerja akibat banyaknya pekerjaan dan terlalu keras dalam menjalankan pekerjaan akan cenderung membuat individu untuk menjauh dari lingkungan dan memancing sumber emosi. Apabila emosi tersebut tidak bisa dikendalikan akan timbul perilaku negatif seperti cenderung berbicara

dengan suara keras dan marah pada siswa karena sulit diatur. Ketidakmampuan mengendalikan situasi dan tuntutan kerja yang memancing emosi akan memicu timbulnya *burnout* (Sari, 2015:76).

Guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik juga merasakan kejenuhan yang merupakan salah satu aspek kelelahan emosional. Kejenuhan tersebut disebabkan oleh pekerjaan guru yang sifatnya berulang dan tidak bervariasi. Menurut Zetli (2019:63), guru Sekolah Dasar (SD) memiliki tugas mengajar yang monoton, karena mereka mengajar lebih dari 1 mata pelajaran pada siswa yang sama dalam satu kelas. Tidak sedikit guru yang menyatakan bahwa mereka melaksanakan tugas yang cenderung sama sehingga dalam jangka waktu yang lama akan timbul kebosanan yang berpotensi menyebabkan *burnout*.

Menurut Fahmi *et al* (2019:106), kelelahan emosional sebagian besar dirasakan oleh guru sekolah dasar. Wujud dari kelelahan emosional adalah beban kerja dan konflik peran yang dijalankan oleh individu di tempat kerja (Kharisma, 2020:6). Guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik memiliki beban kerja yang kompleks, meliputi tugas pokok dan tugas tambahan. Tugas pokok yang dimiliki oleh guru yaitu melakukan kegiatan pembelajaran mulai dari perencanaan hingga penilaian hasil pembelajaran serta melaksanakan bimbingan, sedangkan tugas tambahan yang dimiliki guru melekat dengan pelaksanaan tugas pokok. Selain beban kerja tersebut, seorang guru wanita juga dituntut untuk menjalankan peran ganda secara sekaligus yaitu peran sebagai guru dan peran sebagai ibu rumah tangga. Menjalankan kedua peran tersebut secara sekaligus bukan menjadi perkara yang mudah untuk dijalani. Ketika sudah terjadi ketidakseimbangan antara dua peran, maka akan terjadi konflik peran ganda. Banyaknya tugas yang dibebankan, adanya target yang harus dicapai dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, serta adanya konflik peran menjadi penyebab timbulnya kelelahan emosional pada guru.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik didapatkan bahwa guru wanita memiliki strategi *coping* untuk mengurangi gejala *burnout* yang dirasakan. Strategi *coping* yang dilakukan yaitu menciptakan hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja dan berusaha untuk

percaya terhadap diri sendiri akan kemampuan yang dimiliki. Strategi *coping* tersebut dilakukan cara mengajak diskusi rekan kerja terkait tugas yang di rasa sulit sehingga memudahkan guru dalam menyelesaikan tugasnya. Meskipun melakukan startegi *coping* tersebut, *burnout* masih menjadi masalah kesehatan kerja pada guru wanita yang perlu diperhatikan dan dilakukan upaya pengendalian.

4.2.5 Hubungan Usia dengan Kejadian *Burnout* pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik

Usia pada penelitian ini didefinisikan sebagai lama waktu hidup responden yang dihitung sejak lahir hingga pelaksanaan penelitian. Berdasarkan hasil analisis bivariat menggunakan uji korelasi *speraman*, dapat diketahui bahwa tidak terdapat hubungan antara usia responden dengan *burnout* pada guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik. Hasil analisis tersebut dapat diartikan bahwa baik responden yang berusia ≤ 30 tahun maupun berusia diatas 30 tahun memiliki peluang yang sama untuk mengalami *burnout*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramdan *et al* (2019:70), yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara usia dengan *burnout* pada guru SLB di Samarinda.

Hasil penelitian (Fassa dan Miftahuddin, 2015:39), menunjukkan bahwa usia tidak mempengaruhi *burnout* secara signifikan pada guru sekolah di Jakarta. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Hartawati dan Mariyanti (2014:58), dimana usia tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *burnout* pada guru taman kanak-kanak. Hasil penelitan (Swasti, 2017:196), menunjukkan bahwa usia tidak mempengaruhi *burnout* pada pekerja wanita termasuk yang bekerja sebagai guru. Hal ini dapat terjadi karena dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh pekerja wanita, dimana responden dalam penelitian tersebut bekerja sesuai dengan kompetensinya sehingga potensi untuk mengalami kegagalan yang memicu timbulnya *burnout* menjadi berkurang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* tingkat tinggi dialami oleh guru yang berusia lebih diatas > 30 tahun dan sebagian besar *burnout* tingkat

sedang juga dialami oleh guru yang berusia > 30 tahun. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Hidayat dan Sureskiarti (2020:2170), yang menyatakan bahwa individu yang berusia ≤ 30 tahun berpotensi lebih besar mengalami *burnout*, karena pada usia tersebut individu akan mengalami pertumbuhan fungsi organ dan tubuh untuk menuju ke tingkat kematangan yang lebih optimal baik secara emosional, intelektual, maupun sosial sehingga tenaga dan pikiran terkuras lebih banyak dalam mengatasi masalah. Pada pekerja yang berusia muda akan mudah tertekan dan mengalami konflik dalam pekerjaan karena mereka belum memiliki banyak pengalaman (Swasti, 2017:195).

Menurut Mariana *et al* (2020:143), *burnout* lebih mudah dialami oleh individu yang berusia lebih muda karena mereka cenderung memiliki harapan yang tidak realistis, sedangkan individu yang lebih tua memiliki pemikiran yang lebih stabil, lebih matang, lebih teguh, dan memiliki harapan yang lebih realistis. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015:56) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara usia dengan *burnout syndrome* pada perawat. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa perawat yang berusia tua akan lebih mudah mencapai kinerja yang baik karena lebih menguasai pekerjaan yang dilakukan, sedangkan pada pekerja usia muda akan lebih mudah mengalami kelelahan secara fisik, psikis, dan emosional akibat tekanan karena kurangnya keahlian dalam melakukan pekerjaan. Meskipun responden penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini, akan tetapi guru dan perawat merupakan pekerjaan yang sama dibidang pelayanan kemanusiaan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori utama penyebab *burnout* oleh Maslach *et al* (2001:409), yang menyatakan bahwa usia menjadi salah satu faktor yang selalu konsisten berpengaruh terhadap kejadian *burnout* karena sebagian besar *burnout* ditemukan pada pekerja dengan usia ≤ 30 tahun. Tidak sesuainya penelitian ini dengan teori tersebut bisa disebabkan oleh kurangnya pengalaman yang dimiliki oleh guru yang berusia ≤ 30 tahun. Hal ini dapat terjadi karena pada usia tersebut guru masih mulai beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungannya sehingga guru mudah tertekan dan mengalami konflik dalam pekerjaan yang dapat memicu timbulnya *burnout* pada guru. Pada guru yang berusia lebih tua

cenderung mengalami penurunan pada kekuatan otot dan kapasitas tubuh saat bekerja sehingga memiliki kecenderungan untuk mengalami *burnout*. Dengan demikian, baik guru yang berusia ≤ 30 tahun atau berusia > 30 tahun memiliki risiko yang sama untuk mengalami *burnout*.

4.2.6 Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Kejadian *Burnout* pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik

Berdasarkan hasil analisis bivariat menggunakan uji korelasi *speraman*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan *burnout* pada guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik. Hasil analisis tersebut juga menunjukkan bahwa arah hubungan antara konflik peran ganda dengan *burnout* bersifat searah, sehingga semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami responden maka tingkat *burnout* akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Radhiatul (2015), dimana terdapat hubungan yang bermakna antara dimensi konflik peran ganda dengan *burnout* pada guru wanita sekolah autis.

Menurut (Mayastuti, 2019:8), tingginya konflik peran ganda pada individu maka potensi untuk mengalami *burnout* juga akan semakin tinggi. Hal ini disebabkan oleh ketidakmapuan dalam menjalankan dua tanggung jawab yang berbeda sehingga memicu timbulnya konflik dan apabila kondisi tersebut tidak bisa dikendalikan akan menyebabkan individu merasakan *burnout*. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khamdiniyati (2019:85), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan *burnout*. Pekerja wanita seringkali dihadapkan oleh tuntutan peran dalam pekerjaan dan tuntutan peran dalam keluarga secara bersamaan, sehingga tidak jarang dapat menimbulkan konflik peran ganda apabila terjadi ketidakseimbangan antara dua peran tersebut. Konflik peran ganda mampu menyebabkan timbulnya gejala psikologis yang memicu terjadinya *burnout*.

Hasil penelitian Kharisma (2020:14) juga menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh secara positif terhadap *burnout* pada guru wanita.

Menurut (Chusniatun *et al*, 2014:61), guru wanita tidak jarang dituntut untuk profesional dalam menjalankan segala macam tugasnya serta disisi lain banyak waktu dan tenaga yang dihabiskan oleh guru dalam menjalankan urusan rumah tangga sehingga tidak bisa dipungkiri bahwa profesi guru memiliki potensi yang tinggi mengalami konflik dalam menjalankan perannya. Konflik yang tidak ditangani dengan baik akan berdampak terhadap kinerja dan produktivitas guru. Hasil penelitian (Rustina, 2016:18), menunjukkan bahwa konflik peran ganda pada guru sekolah dasar negeri berpengaruh secara signifikan dengan kinerja.

Menurut Muhdiyanto dan Mranani (2018:37), konflik yang terjadi baik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga dapat menyebabkan terjadinya kelelahan baik secara fisik, mental, maupun emosional. Kelelahan tersebut akan mengakibatkan timbulnya rasa despresi, rendah diri, dan merasa dijauhkan oleh lingkungan kerja, sehingga apabila individu tidak mampu mengeloanya akan berdampak terjadinya *burnout*. Selanjutnya, apabila *burnout* tersebut tidak segera dilakukan upaya penanggulangan maka potensi untuk keluar dari pekerjaan akan semakin tinggi. *Burnout* dengan tingkat tinggi juga berpotensi timbulnya dampak negatif bagi organisasi yaitu produktivitas menurun dalam menjalankan peran dalam pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Maslach *et al* (2001:407), yang menyatakan bahwa konflik peran secara konsisten menunjukkan korelasi terhadap *burnout* baik kategori sedang maupun tinggi. Arah hubungan dalam penelitian ini juga sejalan dengan teori Fogarty *et al* (2000:59), dimana semakin tinggi pekerja mengalami konflik peran ganda maka *burnout* yang dirasakan juga akan semakin tinggi. Sejalannya penelitian ini dengan teori tersebut bisa disebabkan dari aspek tuntutan peran dalam pekerjaan, dimana banyaknya tugas yang dimiliki guru menyebabkan banyak waktu yang dihabiskan untuk menjalankan tanggung jawab pekerjaan sehingga peran dalam keluarga menjadi terganggu. Belum lagi peran guru dalam masyarakat, dimana terdapat guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik juga ikut membantu masyarakat dalam memberikan pengajaran pada anak-anak dilingkungannya yaitu sebagai guru les. Peran guru dalam masyarakat juga dituntut untuk menjadi pribadi yang

dapat menjadi teladan dan panutan. Apabila guru tidak mampu mengelola keadaan tersebut akan mengakibatkan timbulnya *burnout*.

Sejalannya penelitian ini dengan teori Maslach *et al* (2001:407) dan Fogarty *et al* (2000:59), dapat dipengaruhi juga oleh jumlah anak yang dimiliki oleh guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik. Menurut Korabik (2017) dalam (Mariati dan Raming, 2019:45), menjelaskan bahwa konflik peran ganda dipengaruhi oleh jumlah anak atau jumlah keluarga, dimana semakin banyak jumlah anak atau keluarga akan memicu tingginya konflik peran ganda. Berdasarkan hasil penelitian pada guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik dapat diketahui bahwa tidak sedikit guru memiliki anak lebih dari satu dengan usia anak yang sudah memasuki usia sekolah. Hal ini juga dapat mempengaruhi terjadinya konflik peran ganda pada guru wanita, sebab dengan memiliki anak pada usia tersebut guru wanita cenderung akan merasa lebih banyak memiliki tuntutan dalam menjalankan peran ganda terutama apabila sistem pembelajaran anak dan pekerjaan guru dialihkan untuk dikerjakan dari rumah maka tanggung jawab guru akan bertambah yakni membantu anak dalam melaksanakan belajar online dan menjalankan tugas sebagai guru di rumah. Adanya kondisi yang berbeda dan tanggung jawab baru akan menyebabkan individu merasakan kelelahan (Priastuty dan Mulyana, 2021:96). Kelelahan yang terjadi dalam jangka panjang dan tidak dilakukan upaya pengendalian maka akan berdampak terjadinya *burnout*. *Burnout* tingkat tinggi berdampak terhadap intensi keluar dari pekerjaan dan penurunan produktivitas, sehingga diperlukan upaya komunikasi yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja agar tercipta suasana kerja yang nyaman.

4.2.7 Hubungan Beban Kerja Mental dengan Kejadian *Burnout* pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik

Berdasarkan hasil analisis bivariat menggunakan uji korelasi *speraman*, dapat diketahui bahwa tidak terdapat hubungan antara beban kerja mental dengan *burnout* pada guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik. Hasil analisis

tersebut dapat diartikan bahwa baik responden yang memiliki beban kerja mental sedang maupun berat memiliki peluang yang sama untuk mengalami *burnout*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sulistyowati dan Muazansyah, 2018:918), dimana beban kerja pada dosen tidak mempengaruhi *burnout* secara signifikan, sehingga tingginya beban kerja belum pasti dapat mempengaruhi tingginya *burnout*. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Rizqiansyah *et al*, 2017:41), yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara beban kerja mental dengan *burnout* pada karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru dengan beban kerja mental yang sedang lebih banyak mengalami *burnout* dengan kategori rendah. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2021:57), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout* pada dosen. Beratnya beban kerja akan membutuhkan keterlibatan tenaga yang lebih besar sehingga potensi individu untuk mengalami kelelahan menjadi lebih mudah. Ketika individu sudah mengalami kelelahan baik fisik, mental, maupun emosional akan membuat individu berisiko mengalami gejala-gejala *burnout*. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian Juhnisa dan Fitria (2020:175) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka *burnout* yang dirasakan juga semakin tinggi. Guru menjadi salah satu profesi dengan tugas dan tanggung jawab yang banyak melibatkan beban kerja mental. Banyaknya tugas yang ditanggung baik tugas pokok maupun tugas tambahan menjadi penyebab terjadinya beban kerja mental tingkat tinggi pada guru (Sari *et al*, 2021:84).

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Akca dan Küçüköğlü (2020:59), yang menyatakan bahwa beban kerja mental berpengaruh secara positif dengan *burnout*, sehingga semakin tinggi beban kerja mental maka risiko terhadap *burnout* juga tinggi. Tidak sejalannya penelitian ini dengan teori tersebut bisa disebabkan karena beberapa guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik yang sudah berpengalaman merasa bahwa beban kerja yang telah dibebankan sudah seimbang dan sesuai dengan kemampuan yang telah dimiliki. Meskipun begitu beban kerja pada guru masih perlu dilakukan evaluasi,

karena masih terdapat guru yang merasa memiliki beban kerja mental yang berat dalam menjalankan tugas sebagai guru.

Tidak sejalannya penelitian ini dengan teori Akca dan Küçükoğlu (2020:59) juga dapat dipengaruhi status kepegawaian pada guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik, dimana berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian besar guru berstatus Non PNS. Apabila dilihat dari tugas yang diberikan baik guru Non PNS maupun PNS memiliki tugas yang sama yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas pendidikan. Adapun perbedaan pada guru PNS dan guru Non PNS yaitu terkait jam kerja dan honor. Guru PNS memiliki jam kerja yang sedikit lebih banyak dibandingkan dengan guru Non PNS, sehingga meskipun memiliki beban kerja mental yang berat guru Non PNS masih memiliki sedikit waktu lebih banyak untuk melakukan istirahat sehingga beban kerja yang dimiliki terasa menjadi ringan. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa beratnya beban kerja mental yang dimiliki oleh guru tidak selalu akan menimbulkan *burnout*.

4.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian mengenai hubungan konflik peran ganda dan beban kerja mental dengan kejadian *burnout* pada guru wanita SD di Kecamatan Gresik, dimana pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket. Peneliti menyadari bahwa terdapat keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini, antara lain:

- a. Penelitian ini dilaksanakan pada masa pandemi Covid-19, sehingga pengambilan data tidak bertatap muka secara langsung dengan responden. Pengambilan data dilakukan dengan memberikan angket kepada kepala sekolah atau perwakilan guru yang kemudian disebarkan kepada responden.
- b. Penelitian ini tidak menjelaskan lebih mendalam terkait bentuk konflik peran ganda dan beban kerja mental yang dapat mempengaruhi terjadinya *burnout* pada guru wanita sekolah dasar. Selain itu penelitian ini juga tidak menjelaskan seberapa besar pengaruh konflik peran ganda dan beban kerja mental terhadap kejadian *burnout* pada guru wanita sekolah dasar.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan konflik peran ganda dan beban kerja mental dengan *burnput* pada guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Mayoritas guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik berusia > 30 tahun dengan persentase sebesar 83,2%.
- b. Guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik lebih banyak mengalami konflik peran ganda tingkat sedang yaitu dengan persentase sebesar 59,4% dan masih ditemukan guru wanita yang mengalami konflik peran ganda tingkat tinggi dengan persentase sebesar 5%.
- c. Beban kerja mental pada guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik sebagian besar berada pada tingkat sedang dengan persentase sebesar 79,2% dan selebihnya memiliki beban kerja mental tingkat berat.
- d. Guru wanita sekolah dasar di Kecamatan Gresik lebih banyak mengalami *burnout* tingkat sedang yaitu dengan persentase sebesar 48,5% dan masih terdapat responden yang mengalami *burnout* tingkat tinggi dengan persentase sebesar 5%.
- e. Tidak terdapat hubungan antara usia dengan kejadian *burnout* pada guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik, dengan demikian dapat diartikan bahwa baik responden yang berusia ≤ 30 tahun maupun berusia diatas 30 tahun memiliki peluang yang sama untuk mengalami *burnout*.
- f. Terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan kejadian *burnout* pada guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa arah hubungan antara konflik peran ganda dengan *burnout* bersifat searah, sehingga semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami responden maka tingkat *burnout* akan semakin tinggi. Selain itu, konflik peran ganda memiliki hubungan yang cukup kuat dengan *burnout*.
- g. Tidak terdapat hubungan antara beban kerja mental dengan kejadian *burnout* pada guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik, sehingga

dapat diartikan bahwa beratnya beban kerja mental yang dimiliki oleh guru tidak selalu akan menimbulkan *burnout*.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan konflik peran ganda dan beban kerja mental dengan *burnout* pada guru wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik, maka saran yang dapat diajukan sebagai pertimbangan bagi pihak-pihak terkait antara lain:

a. Bagi Guru Wanita Sekolah Dasar

Berikut ini saran yang dapat diajukan kepada guru wanita sekolah dasar untuk bahan pertimbangan:

- 1) Membuat jadwal pembagian waktu dalam menjalankan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga sehingga tuntutan kedua peran dapat terpenuhi sesuai dengan yang diharapkan. Jadwal pembagian waktu bisa dicatat sebelum melakukan aktivitas melalui *smartphone* yang dimiliki oleh guru. Hal ini dilakukan agar senantiasa guru selalu ingat terhadap setiap kegiatan yang akan dilakukan pada hari tersebut. Penggunaan *smartphone* dilakukan karena guru sekolah dasar pastinya akan membuka *smartphone* setiap hari dalam menjalankan tugasnya.
- 2) Melakukan relaksasi ringan seperti peregangan tangan dan kaki agar aliran darah menjadi lancar, otot menjadi lebih rileks, pikiran menjadi lebih segar sehingga beban kerja mental terasa menjadi lebih berkurang. Pelaksanaan relaksasi bisa dilakukan setiap hari secara rutin dengan durasi 15 menit setiap jam istirahat.

b. Bagi Kepala Sekolah

Berikut ini saran yang dapat diajukan kepada kepala sekolah untuk bahan pertimbangan:

- 1) Memberikan pelatihan atau penyuluhan terkait manajemen waktu yang baik kepada guru wanita terutama yang sudah menikah agar bisa memaksimalkan waktu yang dimiliki untuk menjalankan peran baik dalam keluarga maupun

pekerjaan, serta memberikan pelatihan terkait kompetensi guru untuk menunjang keterlampiran guru dalam menyelesaikan tuntutan tugas yang dibebankan sehingga dapat meminimalisir kejenuhan guru saat bekerja. Pelatihan kompetensi guru dapat dikhususkan pada guru yang baru saja terjun ke dalam dunia pendidikan. Kepala sekolah dapat mengajukan pelaksanaan pelatihan manajemen waktu dan peningkatan kompetensi guru kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik, hal ini dilakukan agar pelatihan dapat dilakukan oleh pihak Dinas Pendidikan. Pelatihan tersebut bisa dilakukan secara bergiliran dari satu sekolah dasar ke sekolah dasar lainnya.

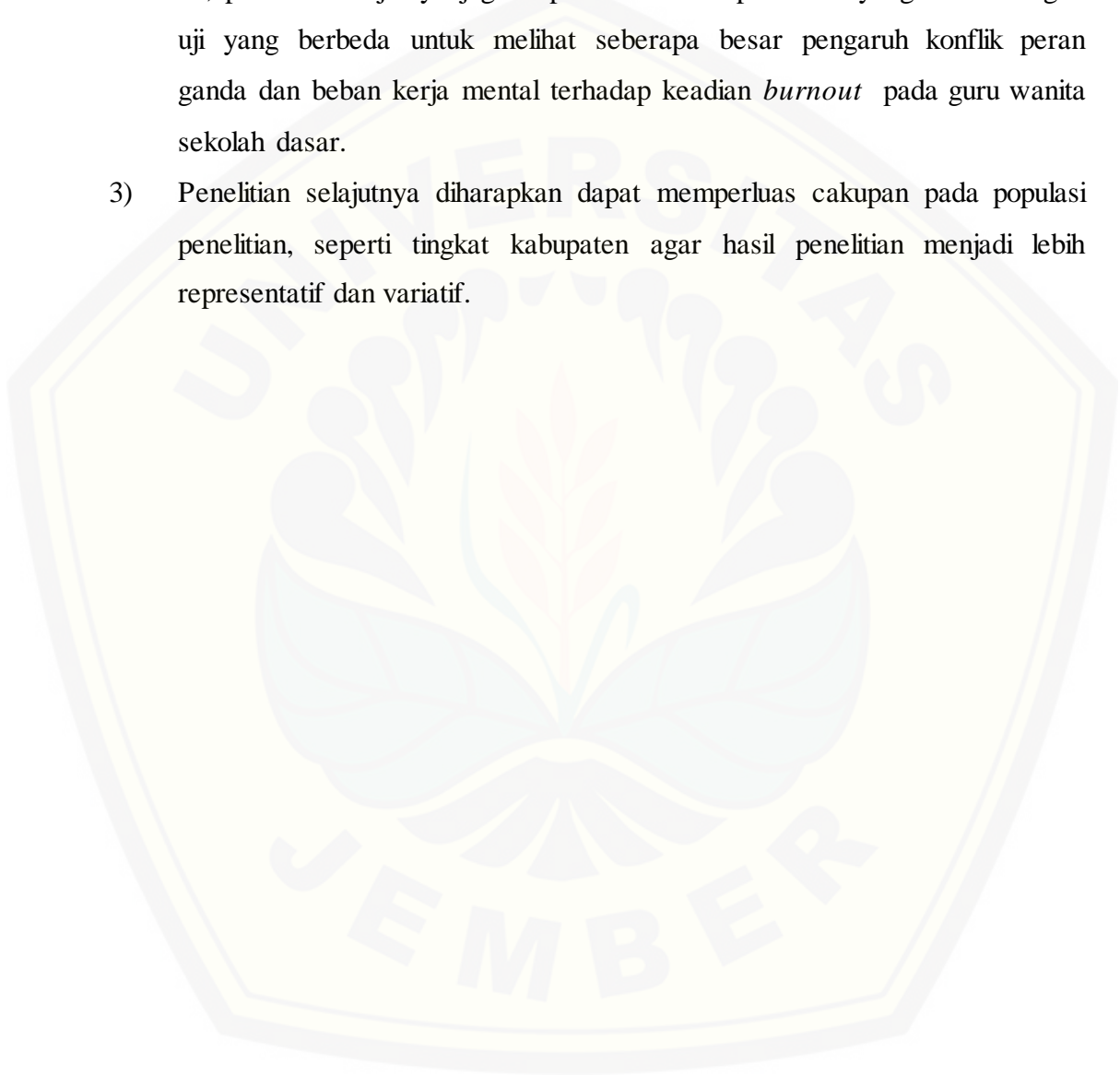
- 2) Melakukan evaluasi terkait beban kerja yang dimiliki oleh guru setiap tiga bulan sekali (tengah semester). Pelaksanaan evaluasi wajib dihadiri oleh kepala sekolah, pengawas sekolah dan seluruh guru sekolah dasar, dimana dalam pelaksanaannya akan dipimpin oleh pengawas sekolah. Teknis pelaksanaan evaluasi bisa dilakukan dengan mendiskusikan beberapa tugas dan keluhan yang dirasakan oleh guru selama bekerja. Evaluasi ini dilaksanakan agar beban kerja yang dimiliki guru bisa disesuaikan dengan kemampuan dan kesanggupannya sehingga tugas yang dibebankan bisa dijalankan secara optimal.
- 3) Membuat peraturan atau kebijakan terkait pelaksanaan relaksasi ringan yang ditujukan untuk guru sekolah dasar. Kebijakan tersebut dapat berisi durasi dan waktu pelaksanaan relaksasi ringan. Adanya kebijakan yang dibuat oleh kepala sekolah diharapkan pelaksanaan relaksasi dapat dilakukan secara rutin sehingga beban kerja mental dan kejenuhan yang dirasakan oleh guru menjadi lebih berkurang.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berikut ini saran yang dapat diajukan kepada peneliti selanjutnya untuk bahan pertimbangan:

- 1) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melaksanakan penelitian secara langsung atau bertatap muka langsung dengan responden untuk mengurangi bias data pada hasil penelitian.

- 2) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian kualitatif dengan metode pengambilan data wawancara secara mendalam terkait bentuk konflik peran ganda dan beban kerja mental yang dapat mempengaruhi terjadinya *burnout* pada guru wanita sekolah dasar. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian yang sama dengan uji yang berbeda untuk melihat seberapa besar pengaruh konflik peran ganda dan beban kerja mental terhadap keadian *burnout* pada guru wanita sekolah dasar.
- 3) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan pada populasi penelitian, seperti tingkat kabupaten agar hasil penelitian menjadi lebih representatif dan variatif.



DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R., dan J. B. Blikololong. 2018. Hubungan Antara Dukungan Sosial dan *Burnout* Pada Karyawan Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi*.11(2): 190-200.
- Akbar, D. A. 2017. Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *Jurnal Kajian Gender dan Anak*.12(1): 33-49.
- Akbar, Z., dan K Kartika,. 2016. Konflik Peran Ganda dan Keberungian Keluarga pada Ibu yang Bekerja. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*. 5(2): 63-69.
- Akca, M., dan M. T. Küçükoğlu. 2020. Relationships Between Mental Workload, *Burnout*, Mental Workload, *Burnout*, A Research Among Academicians. *IGI Global*. 49-68.
- Aldililla, D., A. R. A. Artiningsih., N. I. Mustiyh., dan S. I. Savira. 2020. Hubungan Belas Kasih Diri dengan Kejenuhan dalam Bekerja Pada Guru Sekolah Dasar. *Prosiding Seminar Nasional dan Call Paper "Psikologi Positif Menuju Mental Wellnes"*. Malang: 17-18 Juni 2020. *Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang Bersama Asosiasi Psikologi Positif Indonesia*: 193-221.
- Ambarita, T. F. 2017. Perbedaan *Burnout* Antara Tipe Kepribadian Introvert dan Tipe Kepribadian Ekstrovert Pada Perawat di Ruanf Critical Care. *Generasi Kampus*. 6(2): 100-115.
- Ariyana, P. G., dan N. N. A. Novarini. 2018. Pengaruh Konflik Peran, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Anvana Beach Resort & SPA Kuta Bali. 8(1): 148-16.
- Asti, M. 2018. *Berdamai dengan Emosi: Kenali Emosi Hadapi Hidup*. Anak Hebat Indonesia. 5(5): 163-172.
- Astuti, W. F., Ekawati, dan I.Wahyuni. 2017. Hubungan Faktor Individu, Beban Kerja, dan Shoft Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat di RSJD Dr.

- Amino Gondhoutomo Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 5(5): 163-173.
- Atmaja, I. G., dan I. W.Suana. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout* dengan Role stress Sebagai Variabel mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant. *E-Jurnal Manajemen*. 8(2): 7775-7804.
- Avionela, F., dan N. Fauziah. 2016. Hubungan Antara Kecerdasan mosi dengan *Burnout* Pada Guru Bersertifikasi di SMA Negeri Kecamatan Bojonegoro. *Jurnal Empati*. 5(4): 687-693.
- BPS. 2009. *Analisis Mobilitas Tenaga Kerja Hasil Sakernas 2008*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- BPS Kabupaten Gresik. 2020. Kabupaten Gresik dalam Angka Gresik Regency in Figures 2020. Gresik: Badan Puat Statistik.
- Bungin, B. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi Kedua*. Jakarta: Kencana.
- Cahyani, D. R. 2019. Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Pada Guru Honorer di Kota Makasar. *Skripsi*. Makasar: Universitas Negeri Makasar.
- Califf, C., dan S. Brooks. 2020. An Empirical Study of Techno-Stressors, Literacy Facilitation, *Burnout*, and Turnover Intention as Experienced by K-12 Teachers. *Jurnal Computers & Education*. 157: 1-36.
- Carlson, D., K. Kacmar., dan L. Williams. 2000. Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*. 56: 249-276.
- Chairiza, D., Zulkarnain, dan S. Zahreni. 2018. Pengaruh *Burnout* dan Employee Engagement Terhadap Intensi Turnover Karyawan Hotel. *Jurnal Master Psikologi UMA*. 10(2): 69-82.
- Chusniatau., Kusumawardhani., dan J. Suwandi. 2014. Peran Ganda dan Pengembangan Karier Guru-Guru Perempuan di Sekolah Muhammadiyah di Kota Surakarta. *Publikasi Ilmiah*. 24(2): 53-67.

- Dall'Ora, C., J. Ball., M. Reinius., dan P. Griffith. 2020. *Burnout in Nursing: A Theoretical Review. Human Resour Health.* 18(41): 1-17.
- Delice, E. K., dan G. F.Can. 2018. An Integrated Mental Workload Assessment Approach Based on NASA-TLX and SMAA-2: Case Study. *The Journal of Engineering and Architecture Faculty of Eskisehir Osmangazi University.* 26(2): 88-99.
- Diniaty, D., dan M. Ikhsan. 2018. Analisis Beban Kerja Mental Operator Lantai Produksi Pabrik kelapa Sawit dengan Metode NASA-TLX di PT Bina Pratama Sakato Jaya, Dharmasraya. *Jurnal Hasil Penelitian dan Karya Ilmiah.* 4(1): 1-6.
- Ekawati, N., dan T. M. Fahreza. 2019. Hubungan *Burnout* Perawat dengan Komunikasi Terapeutik di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Depok. *Edudharma Journal.* 3(2): 77-89.
- Fahmi, A.Z., W. S. Muthia., F. Alfarizi., M. G. Wangasdikrama., N. Widiasmara. 2019. Kebersyukuran dan *Burnout* pada Guru Sekolah Dasar di Yogyakarta. *PSIKOLOGIKA: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi.* 24(2): 105-114.
- Fajriani, A., dan D. Septiari. 2015. Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi *Burnout*. *Jurnal Akutansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis.* 3(1): 1-6
- Fares, J., H. A.Tabosh., dan H.Aridi. 2016. Stress, *Burnout* and Coping Strategies in Preclinical Medical Student. *North American Journal of Medical Sciences.* 8(2): 75-81.
- Fatkhurrohman, R. 2019. Pengaruh Job *Burnout* dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Prembun). 1-6.
- Fassa, A. A., dan Miftahuddin. 2015. Pengaruh Work Family Conflict, Self-Efficacy dan Faktor Demografik Terhadap *Burnout*. *Jurnal of Psychology.* 3(1): 27-41.

- Fogarty, T. J., J. Singh., G. K. Rhoads., dan R. K. Moore. 2000. Antecedents and Consequences of *Burnout* in Accounting: Beyond the Role Stress Model. *Behavioral Research in Accounting*. 12: 31-68.
- Gahayu, S. A. 2015. *Metodologi Penelitian Kesehatan Masyarakat*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Greenhaus, J. H., dan N. J. Beutell. 1985. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*. 10(1): 76-88.
- Gulo, L. T., S. F. Pane., dan N. H. Harani. 2020. *Algoritma NASA-TLX Untuk Analisa Beban Kerja*. Bandung: Kreatif Industri Nusantara.
- Hanifah, A. 2019. Hubungan Antara Sense Of Humor dengan Burnout Pada Guru SD di Jakarta Timur. *Skripsi*. Universitas Negeri Jakarta: Fakultas Pendidikan Psikologi.
- Hardiani, W. A. 2020. Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap *Burnout* dan Dampaknya Pada Cyberloafing. *Jurnal Visi Manajemen*. 5(1): 651-668.
- Harnida, H. 2015. Hubungan Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Dengan *Burnout* Pada Perawat. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*. 4(1): 31-43.
- Hartawati, D., dan S. Mariyanti. 2014. Hubungan Antara Self Efficacy dengan *Burnout* Pada Pengajar Taman Kanak-Kanak Sekolah "X" di Jakarta. *Jurnal Psikologi*. 2(12): 54-60.
- Hartika, L. D., N. P. N. Agustiari., K. R. Triani., I. A. P. K. Candra., dan T. C. R. Viodellfrilia. Pengujian Validitas dan Analisis Skala Work Family Conflict. *Jurnal Psikologi Mandala*. 3(1):1-14.
- Heinemann, L. V., dan T. Heinemann. 2017. *Burnout* Research: Emergence and *Burnout* Research: Emergence and Contested Diagnosis. *Jurnal SAGE Open*. 1-12.
- Hidayat, R., dan E. Sureskiarti. 2020. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kejenuhan (*Burnout*) Kerjapada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah

- Sakit Umum Daerah Inche Abdoel Moeis Samarinda 2019. *Borneo Student Research*. 1(3): 2168-2173.
- Indilusiantari, V., dan I. Meliana. 2015. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan *Burnout* Sindrome Pada Pegawai di Direktorat Bina Kesehatan Kerja dan Olahraga Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Jakarta Selatan Tahun 2015. *Jurnal Ilmiah Keehatan*. 7(1): 28-33.
- Juhnisa, E., dan Y. Fitria. 2020. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout* Karyawan Pada PT PLN (Persero) Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*. 2(4):167-177.
- Julianty, E., & B. E.Prastya. 2016. Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Konflik Peran Ganda Pada Guru Wanita Di Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Psikologi Perseptual*. 1(1): 27-39.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2020. Data Pokok Indonesia. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. <https://dapo.kemdikbud.go.id/guru> [Diakses 19 Oktober 2020].
- Khamndiniyanti, N. 2019. Hubungan Konflik Peran Ganda dan Tipe Kepribadian Disc Terhadap Sindrom Kelelahan (*Burnout*). *Jurnal Psikoborneo*. 7(1): 76--92.
- Kharisma, S. E. 2020. Work-Family Conflict dan *Burnout* pada Guru Wanita. *Skripsi*. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Kruijssen, D. 2017. The relationship between Work Family Conflict and *Burnout* and the moderating role of Age and A secundaire data analysis. *Bachelorthesis*. Tilburg University: Human Resource Studies.
- Kusumawati, D., dan Istiqomah. K. 2021. Analisis Hubungan Beban Kerja dengan *Burnout Syndrome* Pada Perawat. *Jurnal Keperawatan*. 13(1): 153-163.
- Kusumawati, R. S. 2017. Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Kelebihan Peran, Ketegangan Pekerjaan, Lingkungan Kerja Individu dan Pekerjaan Administratif yang Berlebih terhadap *Burnout* (Studi empiris di KAP Semarang). *Thesis*. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata

- Lafaver, K., J. M. Miyasaki, MD., C. M. Keran., BA. 2018. Age and sex differences in *burnout*, career satisfaction, and well-being in US neurologists. *Jurnal Neurologi*. 91(20) 1-15.
- Lailani, F. 2015. Efikasi Diri Sebagai Internal Buffer Terhadap *Burnout*. *Talenta Psikologi*. 4(1): 35-58.
- Lapau, B. 2013. Metode Penelitian Kesehatan: Metode Ilmiah Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia
- Liana, Y. 2020. Analisis Faktor yang Berhubungan dengan *Burnout* (Kejenuhan Kerja) Pada Perawat. *Seminar Nasional Keperawatan "Pemenuhan Kebutuhan Dasar dalam Perawatan Paliatif pada Era Normal Baru" Tahun 2020*. PSIK-Ners Sekoah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Husada: 108-116.
- Lindblom, K. M., S. J. Linton., C. Fadeli., dan I. Bryngelsson. 2006. *Burnout* in Working Population: Relations to Work Factors. *International Journal of Behavioral Medicine*. 1(13): 51-5.
- Low, Z. X., K. A. Yeo., K. K. Sharma., G. K . Leung., R. S. McIntyre., A. Guerrerroo., et al. 2019. Prevalence of *Burnout* in Medical and Surgical Residents: A Meta-Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 16(1479): 1-22.
- Lubis, N. L. 2016. *Depresi Tinjauan Psikologi*. Jakarta: PT Fajar Interpratama.
- Mariana, E. R., Suroto., N. F. Rezki. 2020. Hubungan Karakteristik dan Stress Kerja Perawat Terhadap Burnput Syndrome Pada Perawat Pelaksana di IGD dan ICU RSUD Ratu Zalecha Martapura. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 7(2): 139-145.
- Mariati, L. H., dan E. Raming. 2019. Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Kinerja PerawatWanira di Puskesmas Dampek Kabupaten Manggarai Timur Tahun 2019. *Jurnal Wawasan Kesehatan*. 1(4): 41-50.
- Maslach, C. 2003. *Burnout: The Cost of Caring*. Los Altos: ISHK.

- Maslach, C., dan J. Goldberg. 1998. Prevention of *burnout*: New perspectives. *Applied & Preventive Psychology*. 7: 63-74.
- Maslach, C., dan M. P. Leiter. 2016. Understanding the *burnout* experience: recent research and its implications for psychiatry. *Journal Of The World Psychiatric Association*. 15(2):103-111.
- Maslach, C., S. Jackson., dan M. Leiter. 1986. *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., W. Schaufeli, dan M. Leiter. 2001. Job *Burnout*. *Annu. Rev. Psychol.* 52: 397-422.
- Mayastuti. 2019. The Impact of Work Family Conflict on *Burnout*. *OSF*. 1: 1-11.
- Muhdiyanto., M. Mranani. 2018. Peran Work Family Conflict dan Role Conflict Pada Intensi Keluar: *Burnout* sebagai Intervening. *Jurnal Manajemen Teknologi*. 17(1):27-39.
- Muflihah, S. 2017. Pengaruh Supervisi Klinis Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Profesional Terhadap Mutu Pembelajaran Sekolah Dasar Negeri Di Kabupaten Gresik. *Thesis*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Morse, G. M.P. Salyers., dan C. Pfahler. 2012. *Burnout* in Mental Health Services: A Review of the Problem and Its Remediation. *Adm Policy Ment Health*. 39(5): 341-352.
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(2): 170-183.
- Nugraha, A. 2019. Analisis Beban Kerja Mental dengan Menggunakan Metode Subjective Workload Assesment Technique (SWAT). *Tugas Akhir*. Pasundan: Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Pasundan.

- Nugroho, M. A. 2021. Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap *Burnout* Pada Dosen Dengan Tugas Tambahan. *Skripsi*. Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
- Octia, R. 2019. Hubungan *Burnout* dengan Strategi Koping Pada Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Aceh. *Thesis*. Banda Aceh : Universitas Syiah Kuala.
- Oktavia, N. 2015. *Sistematika Penulisan Karya Ilmiah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010. 2010. Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya. Jakarta: 1 Desember 210.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 15 Tahun 2018. 2018. *Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah*. Jakarta. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 683.
- Pradhana, C. A., dan H.Suliantoro. 2018. Analisis Beban Kerja Mental Menggunakan Metode NASA-TLX Pada Bagian Shipping Perlengkapan di PT. Triangle Motorindo. *Industrial Engineering Online Journal*. 7(3): 1-9.
- Pradana, B. A., R. S.Kristanto., dan D. S.Hidayat. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan beban Kerja Terhadap *Burnout* Pada perawat RSUD Kardinah Kota Tegal. *Jurnal Magismal*. 5(2): 61-71.
- Pratiwi, D., dan A. Pratiwi. 2014. Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Psychological Well Being Pada Ibu Bekerja Sebagai Pegawai Bank. *Skripsi*. Universitas Brawijaya.
- Prastika, S., D. Gustopo., dan R. Vitasari. 2020. Analisis Beban Kerja dengan Metode Nasa-Tlx di PT. Pos Indonesia Cabang Malang Raya. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri*. 6(2): 24-30.
- Priastuty, B. A. D., dan O. P. Mulyana. 2021. Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas. *Jurnal Penelitian Psikolgi*. 2(8). 94-104.

- Puspitasari, M. P. 2011. Hubungan Dukungan Sosial Dengan *Burnout* Pada Guru Honorer Sekolah Dasar (Studi Korelasional pada Forum Komunikasi Guru Honorer Sekolah di Kota Bandung 2010-2011 di Bandung). *Skripsi*. Universitas Pendidikan Indonesia: Fakultas Ilmu Psikologi.
- Purba, J., A. Yulianto., dan E.Widyanti. 2007. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Pada Guru. *Jurnal Psikologi*. 5(1): 77-88.
- Purwanto, A. F. 2019. Gambaran *Burnout* Pada Petani Karet PTPN XII Renteng Kecamatan Ajung Kabupaten Jember. *Skripsi*. Jember: Universitas Jember.
- Putra F. W. 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Guru Sekolah Dasar Fullday. *Skripsi*. Universitas Negeri Islam Ampel Surabaya.
- Putri, A. A., dan O. P. Mulyana. 2019. Hubungan Antara Konflik Pran Ganda dengan Kecenderungan *Burnout* Pada Perawat RSUD Pamekasan. *Jurnal Penelitian Psikologi*. 6(3): 1-6.
- Putri, Z., R. Fatmadona., dan S. Meilisyia. 2019. The Influence of Locus of Control on *Burnout* Among Nurses. 79-84.
- Radhiatul, H. 2015. Hubungan Konflik Peran Ganda degan *Burnout* pada Guru Wanita Sekolah Autis di Kota Padang Tahun 2015. *Diploma Thesis*. Padang: Universitas Andalas.
- Ramdan, I., dan O. N. Fadly. 2016. Analisis Faktor yang Berhubungan dengan *Burnout* pada Perawat Kesehatan Jiwa . *Jurnal Keperawatan Padjadjaran*. 4(2): 170-178.
- Ramdan, I., E. Yasinta., dan B. Suhatmady. 2019. *Burnout* and Related Factors Amongst Special School Teachers in Samarinda. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. 432: 67-71.
- Ramadhan, D. H. Analisis Beban KerjaPsologis Pada Pegawai Restoran Wwintop dengan Metode NASA-TLX. *Jurnal PASTI*. 2(12): 195-208.

- Retnaningrum, D. B. 2019. Memprediksi *Burnout* dan Work Engagement Guru dengan Moderasi Perbedaan Usia. *Seminar Nasional INOBALI*. 866-872.
- Rizqiansyah, M. Z. A., F. Hanurawan., dan N. Setiyowati. 2017. Hubungan Antara Beban Kerja Fisik dan Beban Kerja Mental Berbasis Ergonomi Terhadap Tingkat Kejenuhan Kerja Pada Karyawan PT. Jasa Marga (PERSERO) Tbk. Cabang Surabaya Gempol. *Jurnal Sains Psikologi*. 1(6): 37-42.
- Rosiana, D. 2004. Mengatasi Konflik Peran Sebagai karyawan dan Ibu Rumah Tangga Pada Tenaga Kerja Wanita di Indonesia. 23(2): 271-287.
- Rubab, U. 2017. Impact of Work Family Conflict on *Burnout* and Workplace Deviant Behavior Mediating Role of Stress. *Jinnah Business Review*. 1-10.
- Rustina, D. 2016. Work Family Conflict dan Kinerja Guru Wanita Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*. 5(1): 15-21.
- Rizkinannisa, J. R. 2017. Penaruh Coping Stress Terhadap *Burnout* Anggota Polisi Resort Malang. *Skripsi*. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
- Salim, & Haidir. 2019. *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan, dan Jenis*. Jakarta: Kencana.
- Saputri, W. W. 2017. Gambaran Kejadian *Burnout* Berdasarkan Faktor Determinannya Pada Pekerja Gudang dan Lapangan PT. Multi Terminal Indonesia Tahun 2017. *Skripsi*. Jakarta: Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan.
- Sari, D R., K. K. Akbar., dan I. Nafikadini. 2021. Perbedaan Beban Kerja Mental Dan Stres Kerja Guru SDN Dengan Guru SLBN. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*. 5(2): 83-98.
- Sari, N. 2015. Regulasi emosi dan *Burnout* Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Swasta Menengah Ke Bawah. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*. 4(2): 74-82.

- Sari, N. L. 2015. Hubungan Beban Kerja, Faktor Demografi, Locus of Control, dan Harga Diri Terhadap *Burnout Syndrome* Pada Perawat Pelaksana IRD RSUP Sanglah. *COPING Ners Journal*. 3(2): 51-61.
- Schaufeli, W., C. Maslach., & T. Marek. 2017. *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*. Third Avenue. New York: Routledge is an imprint of the Taylor & Francis Group an informa business.
- Sugiono, Putro, W. W., dan S. S.Kartika. 2018. *Ergonomi Untuk Pemula (Prinsip Dasar dan Aplikasinya)*. Malang: UB Press.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sulistiyowati, A., dan I. Muazansyah. 2018. Pengaruh Beban Kerja dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja dan *Burnout*. *Jurnal Penelitian Administratif Publik*. 4(1) :914-919.
- Sumantri, A. 2015. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Surat Edaran Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 4. 2020. Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan dalam Masa Darurat Penyebaran Coronavirus Disease (Covid-19). Jakarta 24 Maret 2020.
- Swarjana, I. K. 2015. *Metodologi Penelitian Kesehatan (Edis Revisi)*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.
- Swasti, K. G., W. Ekowati., & E.Rahmawati. 2017. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Burnout* Pada Wanita Bekerja di Kabupaten Banyumas. *Jurnal Keperawatan Soedirman (The Soedirman Journal of Nursing)*. 12(3): 190-199.

- Syamsu, N. N., M. Soelton., A. Nanda., R. L. Putra., P. Pebriani. 2019. Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan *Burnout* Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. 5(1): 1-13.
- Talenta, C., & I. Y. Wardani. 2018. *Burnout* dan Perilaku Caring Perawat Onkologi. *Jurnal Keperawatan*. 10(3) 201-208.
- Tameon, S. M. 2019. Gambaran *Burnout* Pada Dosen STAKN Kupang. *Jurnal Selaras*. 2(2): 1-16.
- Tamrin, M. H., S. Hasan., A. R. Jannang. 2020. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja dengan Kecerdasan Emosional dan Self-Efficacy Sebagai Pemediasi pada Guru SLB di Kota Ternate. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. 6(2): 72-81.
- Tarwaka, S. H Bakri., dan L. Sudiajeng. 2004. *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA PRESS.
- Undang-Undang 14 Tahun 2005. 2005. *Guru dan Dosen*. Jakarta: Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157.
- Utami, S. F., Fachri, Y., Surantalla, R., Hermanto, K. 2020. Analisis Beban Kerja Mental Guru Sekolah Dasar Menggunakan Metode Nasa-Tlx Studi Kasus Di Sdn Batu Tering. *Jurnal Industri dan Teknologi Samawa*. 1(2): 14-18.
- Utaminingsih, A. 2017. *Gender dan Wanita Karir*. Malang: UB Press.
- Vanchapo, A. R. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Wahida, A. 2019. Pengaruh Konflik Peran dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan anita Pada Pt. Bank BRI Cabang Palopo. *Jurnal Equilibrium*. 8(1): 1-5.

- Wardhani, U. C., R. S. Muchtar., dan A. Farhiyani. 2020. Hubungan Stres Kerja dengan Kelelahan (*Burnout*) Kerja Pada Perawat. *Jurnal Amanah Kesehatan*. 2(1): 83-98.
- Widiastuti, D. Z., dan K. Astuti. 2008. Hubungan Anara Kepribadia Haerdiness dengan *Burnout* Pada Guru Sekolah Dasar . *Jurnal Insight*. 1-8.
- Widyasworo, R. 2014. Analisis Pengaruh Pendidikan, Kesehatan, Dan Angkatan Kerja Wanita Terhadap Kemiskinan di Kabupaten Gresik (Studi Kasus Tahun 2008 – 2012). *Jurnal Ilmiah*. Fakultas Ekonoi dan Bisnis Universitas Brawijaya: Malang.
- Widyoko, E. P. 2017. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Windari, C. T. 2019. Work Family Conflict dengan *Burnout* Pada Polisi Wanita Aktif di Yogyakarta. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Islam Indonesia.
- World Health Organization. 2019. *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. Dipetik Oktober 28, 2020, dari who.int: https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/[diakses 1 November 2020]
- Wulandari, S. 2017. Analisis Beban Kerja Mental, Fisik serta Stres Kerja Pada Perawat Secara Ergonomi di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. *Jurnal Fekom*. 4(1): 954-966.
- Yudhaningrum, L., dan A. Hanifah. 2019. Hubungan Antara Sense of Humor dan *Burnout* Pada Guru SD di Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*. 8(2): 69-72.
- Yusrizal. 2015. Tanya Jawab Seputar Pengukuran, Penilaian, dan Evaluasi Pendidikan. Banda Aceh: Syiah Kuala University Press.
- Yeo, A. 2007. *Konseling: Suatu Pendekatan Pemecahan Masalah*. Jakarta: Gunung Mulya.
- Zetli, S. 2019. Hubungan Beban Kerja Mental Terhadap Stres Kerja Tenaga Pendidik di Koa Batam. *Jurnal Rekamaya Sistem Industri*. 4(2): 63-71.

Ziaei, M., H. Yarmohammadi., M. Moradi., M. Khandani. 2015. Level of Workload and Its Relationship with Job *Burnout* among Administrative Staff. *International Journal Of Occupational Hygiene*. 53-60.

Zulaima, H., N. W. Sulistyani., S. E. Mariskha., M. T. Sari. 2017. Hubungan antara Kepribadian hardiness dengan *Burnout* Pada Perawat Gawat Darurat di Rumah Sakit umum Wilayah Kota Samarinda. *Jurnal Motivasi*, 1-12.



LAMPIRAN

Lampiran A. Informed Consent



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
alan Kalimantan 37 Kampus Tegal Boto Telepon (0331)-322995,
332996, Fax (0331) 337878 Jember 68121

LEMBAR PERSETUJUAN (*INFORMED CONSENT*) RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

Alamat :

No. HP :

Menyatakan bersedia menjadi responden dengan sukarela dan tanpa paksaan untuk ikut serta dalam penelitian yang dilakukan oleh saudara :

Nama : Silviana Safitri

NIM : 172110101019

Fakultas : Fakultas Kesehatan Masyarakat

Judul : Hubungan Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Mental dengan Kejadian *Burnout* Pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik

Prosedur dalam penelitian ini tidak akan memberikan kerugian, dampak, dan risiko apapun dalam kehidupan saya. Saya akan memberikan jawaban atau pernyataan dari pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dengan jelas dan jujur.

Gresik,..... 2021

Responden

Lampiran B. Angket Penelitian

Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya lakukan terkait Hubungan Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Mental dengan Kejadian *Burnout* pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik, saya mohon ketersediaan Ibu untuk meluangkan waktu untuk mengisi angket. Saya berharap angket ini diisi dengan sejujur-jujurnya karena informasi yang ibu berikan akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk keperluan ilmiah. Atas partisipasi dan waktu yang telah diberikan saya ucapkan terima kasih.

I. Karakteristik Demografi

- a. Nama :
- b. Usia :
- c. Jumlah Anak :
- d. Tempat Mengajar :
- e. No Telepon/Hp :
- f. Lingkari salah satu : 1) PNS / Non PNS
2) WFH / Tidak

II. Instrumen Maslach *Burnout Inventory-Educator Survey* (MBI-ES)

Petunjuk Pengisian Instrumen MBI-ES :

1. Bacalah masing-masing pertanyaan dengan teliti dan jawablah dengan sejujur-jujurnya sesuai apa yang dirasakan dan diyakini.
2. Pertanyaan pada instrumen tidak ada jawaban yang benar atau salah
3. Setelah dibaca dengan seksama, berikan jawaban dengan memilih salah satu pilihan yang tersedia dengan memberi tanda \surd (centang). Penjelasan terkait pilihan jawaban tersebut sebagai berikut:

0 = Tidak pernah	4 = seminggu sekali
1 = Beberapa kali dalam setahun atau kurang	5 = beberapa kali seminggu
2 = Sekali sebulan atau kurang	6 = setiap minggu
3 = beberapa kali sebulan	

No.	Pertanyaan	0	1	2	3	4	5	6
1.	Saya merasakan emosi saya terkuras							

No.	Pertanyaan	0	1	2	3	4	5	6
	karena pekerjaan.							
2.	Saya merasakan lelah di akhir hari kerja.							
3.	Saya merasa lelah ketika bangun di pagi hari karena harus menjalankan hari di tempat kerja.							
4.	Saya dapat dengan mudah memahami bagaimana perasaan siswa tentang berbagai hal.							
5.	Saya merasa bahwa saya memperlakukan beberapa siswa tidak sama dengan siswa lainnya.							
6.	Bekerja menghadapi siswa dan orang-orang ditempat kerja sepanjang hari benar-benar membebani saya.							
7.	Saya mampu menangani masalah siswa saya dengan sangat efektif.							
8.	Saya merasa lelah atau jenuh karena pekerjaan saya.							
9.	Saya merasa mampu mempengaruhi kehidupan orang lain secara positif melalui pekerjaan saya							
10.	Saya menjadi lebih tidak berperasaan terhadap orang lain semenjak saya bekerja.							
11.	Saya merasa khawatir pekerjaan ini membuat saya dingin secara emosional.							
12.	Saya merasa sangat bersemangat saat bekerja.							
13.	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya.							
14.	Saya merasa bekerja terlalu keras dalam pekerjaan saya.							
15.	Saya tidak terlalu peduli pada apa yang terjadi pada beberapa siswa saya.							
16.	Bekerja menghadapi orang secara langsung membuat saya stres.							
17.	Saya dapat dengan mudah menciptakan suasana santai dengan siswa saya.							
18.	Saya merasa gembira setelah menjalankan tugas dengan siswa saya.							
19.	Saya mendapatkan banyak hal yang berharga dalam pekerjaan ini.							
20.	Saya merasa seakan akan hidup dan karir saya tidak akan berubah.							

No.	Pertanyaan	0	1	2	3	4	5	6
21.	Dalam pekerjaan saya, saya menangani masalah emosional dengan sangat tenang.							
22.	Saya merasa siswa menyalahkan saya atas beberapa masalah yang mereka alami.							

III. Instrumen Work Family Conflict Scale (WFCS)

Petunjuk Pengisian Instrumen WFCS :

- Bacalah masing-masing pertanyaan dengan teliti dan jawablah dengan sejujur-jujurnya sesuai apa yang dirasakan dan diyakini.
- Pertanyaan pada instrumen tidak ada jawaban yang benar atau salah
- Setelah dibaca dengan seksama, berikan jawaban dengan memilih salah satu pilihan yang tersedia dengan memberi tanda \surd (centang). Pilihan jawaban tersebut sebagai berikut:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - N = Netral
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pekerjaan saya menjauhkan saya dari aktivitas keluarga lebih dari yang saya inginkan.					
2.	Waktu yang saya habiskan untuk pekerjaan, membuat saya tidak dapat berpartisipasi secara setara dalam tanggung jawab dan kegiatan rumah tangga.					
3.	Saya harus melewatkan kegiatan keluarga karena banyaknya waktu yang harus saya habiskan untuk tanggung jawab pekerjaan					
4.	Waktu yang saya habiskan untuk keluarga sering sering kali mengganggu tanggung jawab pada pekerjaan saya					
5.	Waktu yang saya habiskan bersama keluarga sering menyebabkan tidak ada waktu di tempat kerja untuk membantu karir saya.					
6.	Saya harus melewatkan aktivitas kerja karena waktu yang dihabiskan untuk keluarga.					

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
7.	Ketika saya pulang kerja saya sering terlalu lelah secara fisik untuk menjalankan kegiatan/tanggung jawab keluarga.					
8.	Saya sering kali sangat lelah secara emosional ketika saya pulang kerja sehingga hal itu menghalangi saya untuk menjalankan peran dalam keluarga saya.					
9.	Karena semua tekanan di tempat kerja, terkadang ketika saya pulang saya terlalu stres untuk melakukan hal-hal yang saya sukai.					
10.	Karena stress di rumah, saya sering disibukkan dengan urusan keluarga saat di tempat kerja.					
11.	Karena tanggung jawab keluarga, saya sulit berkonsentrasi pada saat bekerja.					
12.	Kemarahan dan kecemasan dari kehidupan dalam keluarga, seringkali membuat saya sering mengurangi kinerja pada saat bekerja					
13.	Perilaku pemecahan masalah yang saya gunakan dalam pekerjaan, tidak efektif digunakan dalam menyelesaikan masalah di rumah					
14.	Perilaku yang efektif dan perlu bagi saya di tempat kerja, tidak menguntungkan di rumah.					
15.	Perilaku yang membuat efektif di tempat kerja tidak membantu saya menjadi orang tua dan pasangan yang lebih baik.					
16.	Perilaku yang berhasil saya lakukan di rumah tampaknya tidak efektif di tempat kerja.					
17.	Perilaku yang efektif dan perlu bagi saya di rumah, akan menjadi tidak efektif di tempat kerja.					
18.	Pemecahan masalah yang biasa saya lakukan di rumah tampaknya tidak dapat dilakukan di tempat kerja					

IV. Instrumen Beban Kerja Mental NASA TLX

1. Penjelasan Skala Indikator Metode NASA-TLX

Indikator	Skala	Keterangan
Tuntutan Mental (<i>Mental Demand</i>)	Rendah, Tinggi	Seberapa besar aktivitas mental dan persepsi yang dibutuhkan oleh pekerjaan misalnya untuk berpikir, mengambil keputusan, menghitung, mengingat, melihat, mencari, dll. Apakah pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, menuntut atau bisa di toleransi.
Tuntutan Fisik (<i>Physical Demand</i>)	Rendah, Tinggi	Seberapa besar aktivitas fisik yang dibutuhkan oleh pekerjaan misalnya mendorong, menarik, memutar, mengontrol, dll. Apakah pekerjaan tersebut mudah atau sulit,

Indikator	Skala	Keterangan
		lambat atau cepat, kendur atau berat, santai atau melelahkan.
Tuntutan Waktu (<i>Temporal Demand</i>)	Rendah, Tinggi	Seberapa banyak tuntutan waktu yang dirasakan ketika melakukan pekerjaan. Apakah dalam melaluinya lambat atau santai, cepat atau panik.
Peformasi (<i>Performance</i>)	Baik, Buruk	Seberapa anda berhasil dalam mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh diri anda sendiri atau organisasi. Seberapa puas anda dengan kinerja yang telah anda lakukan dalam mencapai tujuan tersebut.
Tingkat Usaha (<i>Effort</i>)	Rendah, Tinggi	Seberapa keras anda bekerja baik secara fisik maupun mental untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
Tingkat Frustrasi (<i>Frustration</i>)	Rendah, Tinggi	Seberapa besar anda merasakan perasaan tidak aman, putus asa, kesal, stres dibandingkan dengan rasa aman, puas, santai selama menjalankan pekerjaan.

2. Pembobotan

Pilihlah salah satu (lingkari) dari pasangan kategori ini yang menurut anda lebih signifikan atau dominan menjadi sumber dari beban kerja mental.

Contoh :

Jika Anda merasa bahwa dalam melakukan pekerjaan, fisik anda lebih berperan daripada mental maka beri centang untuk indikator PD di dalam kolom yang tersedia pada pasangan kategori PD/MD. Lanjutkan untuk pasangan kategori lainnya.

No.	Indikator	Kode	✓	Indikator	Kode	✓
1.	<i>Mental Demand</i>	MD		<i>Physical Demand</i>	PD	
2.	<i>Mental Demand</i>	MD		<i>Temporal Demand</i>	TD	
3.	<i>Mental Demand</i>	MD		<i>Performance</i>	OP	
4.	<i>Mental Demand</i>	MD		<i>Effort</i>	EF	
5.	<i>Mental Demand</i>	MD		<i>Frustration Level</i>	FR	
6.	<i>Physical Demand</i>	PD		<i>Temporal Demand</i>	TD	
7.	<i>Physical Demand</i>	PD		<i>Performance</i>	OP	
8.	<i>Physical Demand</i>	PD		<i>Effort</i>	EF	
9.	<i>Physical Demand</i>	PD		<i>Frustration Level</i>	FR	
10.	<i>Temporal Demand</i>	TD		<i>Performance</i>	OP	
11.	<i>Temporal Demand</i>	TD		<i>Effort</i>	EF	
12.	<i>Temporal Demand</i>	TD		<i>Frustration Level</i>	FR	
13.	<i>Performance</i>	OP		<i>Effort</i>	EF	
14.	<i>Performance</i>	OP		<i>Frustration Level</i>	FR	
15.	<i>Effort</i>	EF		<i>Frustration Level</i>	FR	

3. Peringatan

Contoh pengisian:

Jika Anda merasa bahwa aktivitas mental dan perseptual anda dituntut tinggi untuk melakukan pekerjaan maka nyatakan secara subjektif dalam skala 0-100.

Lanjutkan untuk kategori lainnya.

PERTANYAAN	SKALA
Menurut anda seberapa besar aktivitas mental dan perseptual yang dituntut oleh pekerjaan ini dalam melihat, mengingat, dan mencari. Apakah pekerjaan tersebut mudah atau sulit, atau sederhana atau kompleks, longgar, atau ketat?	

Isilah tabel berikut sesuai petunjuk diatas

PERTANYAAN	SKALA
Menurut anda seberapa besar tuntutan aktivitas mental dan perseptual yang dituntut oleh pekerjaan ini dalam melihat, mengingat, dan mencari. Apakah pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, ketat atau bisa ditoleransi?	
Menurut anda seberapa besar aktivitas fisik yang dituntut oleh pekerjaan ini (misal: mendorong, mengangkat, dan lain-lain). Apakah pekerjaan tersebut terasa mudah atau sulit, lambat atau cepat, kendur atau berat dan cukup istirahat atau tidak?	
Menurut anda seberapa besar tekanan yang anda rasakan berkaitan dengan waktu untuk melakukan pekerjaan ini, apakah melaluinya dengan lambat atau tergesa-gesa, cepat atau panik?	
Menurut anda seberapa berhasil anda dalam mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan/organisasi. Seberapa puas anda terhadap perfomansi kerja dalam memenuhi target tersebut?	
Menurut anda seberapa keras kerja mental dan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai tingkat perfomansi kerja anda tersebut?	
Menurut anda seberapa banyak merasakan tidak aman, rendah diri, kesal stres terganggu, dibandingkan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung?	

Perhitungan Hasil Beban Kerja Mental

Indikator	<i>Rating</i>	
Tuntutan Mental		
Tuntutan Fisik		
Tuntutan Waktu		
Performansi		
Tingkat Usaha		
Tingkat Frustrasi		
Total		

	<i>Rating</i>	Bobot	Nilai
Tuntutan Mental			
Tuntutan Fisik			
Tuntutan Waktu			
Performansi			
Tingkat Usaha			
Tingkat Frustrasi			
Penjumlahan Kolom			
Skor Akhir			

Lampiran C. Sertifikat Kaji Etik Penelitian

KOMITE ETIK PENELITIAN KESEHATAN
 HEALTH RESEARCH ETHICS COMMITTEE
 FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT UNIVERSITAS JEMBER
 FACULTY OF PUBLIC HEALTH UNIVERSITY OF JEMBER

KETERANGAN LAYAK ETIK
 DESCRIPTION OF ETHICAL EXEMPTION
 "ETHICAL EXEMPTION"

No.20/KEPK/FKM-UNEJ/III/2021

Protokol penelitian yang diusulkan oleh :
 The research protocol proposed by

Peneliti utama : SILVIANA SAFITRI
 Principal In Investigator

Nama Institusi : Fakultas Kesehatan Masyarakat
 Universitas Jember

Name of the Institution

Dengan judul:
 Title

"Hubungan Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Mental dengan Kejadian Burnout Pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik"

"Correlation of Multiple Role Conflict and Mental Workload with Incident Burnout of Female Teachers in Primary School Gresik District"

Dinyatakan layak etik sesuai 7 (tujuh) Standar WHO 2011, yaitu 1) Nilai Sosial, 2) Nilai Ilmiah, 3) Pemerataan Beban dan Manfaat, 4) Risiko, 5) Bujukan/Eksploitasi, 6) Kerahasiaan dan Privacy, dan 7) Persetujuan Setelah Penjelasan, yang merujuk pada Pedoman CIOMS 2016. Hal ini seperti yang ditunjukkan oleh terpenuhinya indikator setiap standar.

Declared to be ethically appropriate in accordance to 7 (seven) WHO 2011 Standards, 1) Social Values, 2) Scientific Values, 3) Equitable Assessment and Benefits, 4) Risks, 5) Persuasion/Exploitation, 6) Confidentiality and Privacy, and 7) Informed Consent, referring to the 2016 CIOMS Guidelines. This is as indicated by the fulfillment of the indicators of each standard.

Pernyataan Laik Etik ini berlaku selama kurun waktu tanggal 19 Maret 2021 sampai dengan tanggal 19 Maret 2022.

This declaration of ethics applies during the period March 19, 2021 until March 19, 2022.



March 19, 2021
 Professor and Chairperson,

Dr. Candra Bumi, dr., M.Si.

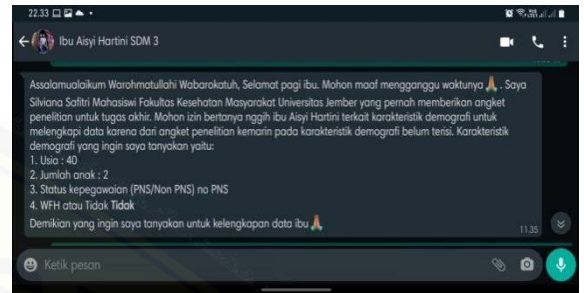
Lampiran D. Surat Perizinan Pengambilan Data

	<p>KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS JEMBER FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT Jalan Kalimantan 37 Kampus Tegal Boto Kotak Pos 159 Jember 68121 Telepon (0331) 337878, 322995, 322996, 331743 Faksimile (0331) 322995 Laman : www.fkm.unej.ac.id</p>
09 MAR 2021	
Nomor	: 909 / UN25.1.12 / SP / 2021
Hal	: Permohonan Ijin Pengambilan Data
Yth. Kepala	
Kecamatan Gresik Kabupaten Gresik	
di -	
Gresik	
<p>Dalam rangka menyelesaikan skripsi mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember, maka kami mohon dengan hormat dapat memberikan ijin bagi mahasiswa yang namanya tersebut di bawah ini :</p>	
Nama	: Silviana Safitri
NIM	: 172110101019
Kegiatan	: Permohonan ijin untuk melakukan pengambilan data terkait skripsi yang berjudul "Hubungan Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Mental dengan Kejadian Burnout Pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kecamatan Gresik"
Tempat	: UPT SDN 1 Gresik, UPT SDN 10 Gresik, UPT SDN 11 Gresik, UPT SDN 12 Gresik, UPT SDN 13 Gresik, UPT SDN 14 Gresik, UPT SDN 15 Gresik, UPT SDN 2 Gresik, UPT SDN 3 Gresik, UPT SDN 4 Gresik, UPT SDN 5 Gresik, UPT SDN 6 Gresik, UPT SDN 7 Gresik, UPT SDN 8 Gresik, UPT SDN 9 Gresik, SD At-Thohiriyah, SD Muhammadiyah 1 Gresik, SD Muhammadiyah 2 Gresik, SD Muhammadiyah 3 Gresik, SD Nahdlatul Ulama 1 Gresik, SD Putra Darul Islam, SD Setia Budi dan SD Yimi Full Day School Kecamatan Gresik Kabupaten Gresik
Atas perhatian dan perkenannya kami sampaikan terima kasih.	
 Wasil Dekan I,  Dr. Anita Dewi Prahastuti Sujoso, S. KM., M. Sc. NIP. 197807102003122001	

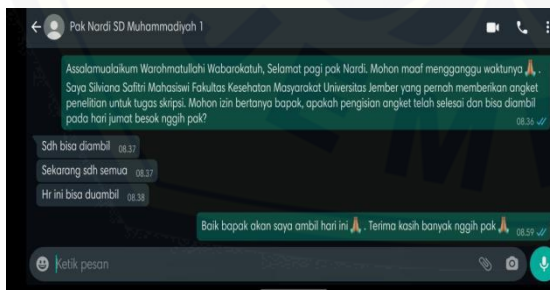
Lampiran E. Dokumentasi Penelitian



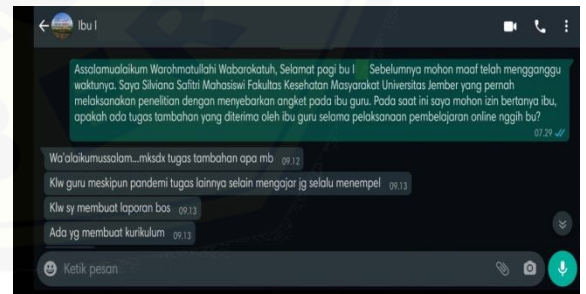
Gambar 1. Penyerahan Angket Penelitian Kepada Perwakilan



Gambar 2. Follow up Responden terkait Pertanyaan yang Belum



Gambar 3. Follow up Pengambilan Angket



Gamba 4. Diskusi Terkait Tugas Guru

Lampiran F. Hasil Analisis Data

a. Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Usia Responden	,104	101	,010	,951	101	,001
Konflik Peran Ganda	,143	101	,000	,921	101	,000
Beban Kerja Mental	,130	101	,000	,967	101	,012
<i>Burnout</i>	,167	101	,000	,906	101	,000

a. Lilliefors Significance Correction

b. Analisis Univariat

1) Distribusi Frekuensi Usia Responden

Kategori Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <= 30 Tahun	17	16,8	16,8	16,8
> 30 Tahun	84	83,2	83,2	100,0
Total	101	100,0	100,0	

2) Distribusi Frekuensi Konflik Peran Ganda Responden

Tingkat Konflik Peran Ganda

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Konflik Peran Ganda Rendah	36	35,6	35,6	35,6
Konflik Peran Ganda Sedang	60	59,4	59,4	95,0
Konflik Peran Ganda Tinggi	5	5,0	5,0	100,0
Total	101	100,0	100,0	

3) Distribusi Frekuensi Beban Kerja Mental Responden

Tingkat Beban Kerja Mental

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Beban Kerja Mental Sedang	80	79,2	79,2	79,2
Beban Kerja Mental Berat	21	20,8	20,8	100,0
Total	101	100,0	100,0	

4) Distribusi Frekuensi *Burnout* Responden

Tingkat *Burnout*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<i>Burnout</i> Rendah	47	46,5	46,5	46,5
	<i>Burnout</i> Sedang	49	48,5	48,5	95,0
	<i>Burnout</i> Tinggi	5	5,0	5,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

c. Analisis Bivariat

1) Analisis Hubungan Usia dengan *Burnout*

Kategori Usia Responden * Tingkat *Burnout* Crosstabulation

			Tingkat <i>Burnout</i>			Total
			<i>Burnout</i> Rendah	<i>Burnout</i> Sedang	<i>Burnout</i> Tinggi	
Kategori Usia Responden	<= 30 Tahun	Count	6	11	0	17
		% of Total	5,9%	10,9%	0,0%	16,8%
	> 30 Tahun	Count	41	38	5	84
		% of Total	40,6%	37,6%	5,0%	83,2%
Total		Count	47	49	5	101
		% of Total	46,5%	48,5%	5,0%	100,0%

Correlations

			Usia Responden	
				<i>Burnout</i>
Spearman's rho	Usia Responden	Correlation Coefficient	1,000	,083
		Sig. (2-tailed)	.	,411
		N	101	101
	<i>Burnout</i>	Correlation Coefficient	,083	1,000
		Sig. (2-tailed)	,411	.
		N	101	101

2) Analisis Hubungan Konflik Peran Ganda dengan *Burnout*

Tingkat Konflik Peran Ganda * Tingkat *Burnout* Crosstabulation

			Tingkat <i>Burnout</i>			Total
			<i>Burnout</i> Rendah	<i>Burnout</i> Sedang	<i>Burnout</i> Tinggi	
Tingkat Konflik Peran Ganda	Konflik Peran Ganda Rendah	Count	34	2	0	36
		% of Total	33,7%	2,0%	0,0%	35,6%
	Konflik Peran Ganda Tinggi	Count	13	47	0	60

	Peran Ganda Sedang	% of Total	12,9%	46,5%	0,0%	59,4%
	Konflik Peran Ganda Tinggi	Count % of Total	0 0,0%	0 0,0%	5 5,0%	5 5,0%
Total		Count % of Total	47 46,5%	49 48,5%	5 5,0%	101 100,0%

Correlations

			Konflik Peran Ganda	Tingkat Burnout
Spearman's rho	Konflik Peran Ganda	Correlation Coefficient	1,000	,653**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	101	101
	Burnout	Correlation Coefficient	,653**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	101	101

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

3) Analisis Hubungan Beban Kerja Mental dengan Burnout

Tingkat Beban Kerja Mental * Tingkat Burnout Crosstabulation

			Tingkat Burnout			Total
			Burnout Rendah	Burnout Sedang	Burnout Tinggi	
Tingkat Beban Kerja Mental	Beban Kerja Mental Sedang	Count	43	35	2	80
		% of Total	42,6%	34,7%	2,0%	79,2%
		Beban Kerja Mental Berat	Count	4	14	3
		% of Total	4,0%	13,9%	3,0%	20,8%
Total		Count	47	49	5	101
		% of Total	46,5%	48,5%	5,0%	100,0%

Correlations

			Beban Kerja Mental	Burnout
Spearman's rho	Beban Kerja Mental	Correlation Coefficient	1,000	,166
		Sig. (2-tailed)	.	,096
		N	101	101
	Burnout	Correlation Coefficient	,166	1,000
		Sig. (2-tailed)	,096	.
		N	101	101