

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *job burnout* karyawan PT XYZ. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin besar juga tingkat *burnout* yang mereka rasakan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah juga tingkat *burnout* mereka.

#### **5.2 Implikasi Manajerial**

Berdasarkan uji statistik deskriptif, item pernyataan dari variabel stres kerja bagian SK12 memiliki nilai rata-rata yang sangat rendah sebesar 1,77. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT XYZ memiliki tingkat stres kerja yang sangat baik. Hal ini sangat berdampak positif dalam keberlangsungan perusahaan karena karyawan yang memiliki tingkat stres yang sangat rendah dapat menjadi lebih produktif, mereka dapat menjadi lebih fokus dan efektif dalam pekerjaan mereka. Namun item pernyataan SK4 termasuk dalam kategori sedang dengan rata-rata nilai 3,08. Perusahaan harus memperhatikan hal ini dan memberikan perhatian lebih pada tingkat stres karyawan, misalnya dengan membuat lingkungan kerja yang lebih nyaman atau memberikan tunjangan tambahan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.

Secara keseluruhan, *job burnout* memiliki nilai mean yang rendah, berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, item pernyataan variabel *job burnout* bagian JB8 dengan nilai mean yang rendah sebesar 2,05. Hal ini menandakan bahwa karyawan tidak mengalami tingkat *burnout* yang berlebihan. Nilai mean yang rendah menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien, serta memiliki kesehatan fisik dan mental yang lebih baik. Namun item pernyataan JB2 dengan nilai mean 3,04 termasuk dalam kategori sedang, nilai tersebut yang paling tinggi dibandingkan dengan item pernyataan lainnya. Perusahaan harus memperhatikan kesehatan fisik dan mental karyawannya agar mereka tidak mengalami *burnout* yang berlebihan. Dengan demikian, *job burnout* yang rendah memiliki implikasi yang signifikan terhadap kinerja dan kesehatan karyawan, serta dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi biaya perusahaan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan penulisan, beberapa keterbatasan penelitian peneliti adalah sebagai berikut:

1. Peneliti hanya menggunakan satu perusahaan sebagai sampel dalam penelitian ini, sehingga belum bisa membandingkan apakah stres kerja dan *burnout* karyawan di perusahaan tersebut akan serupa atau berbeda dengan perusahaan lain.

2. Penelitian ini dilakukan di perusahaan di luar kota Yogyakarta, sehingga peneliti hanya menggunakan *google form* untuk mengumpulkan data. Peneliti tidak langsung terlibat dengan pengisian kuesioner, jawaban karyawan mungkin tidak objektif atau tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya.
3. Peneliti tidak mendapatkan izin dari perusahaan untuk menyebutkan nama perusahaan tersebut dalam penelitian ini. Akibatnya, peneliti mengalami keterbatasan dalam menjelaskan objek penelitian secara rinci, termasuk informasi penting yang berkaitan dengan karakteristik, proses, dan aspek-aspek spesifik yang mungkin berpengaruh terhadap hasil penelitian.

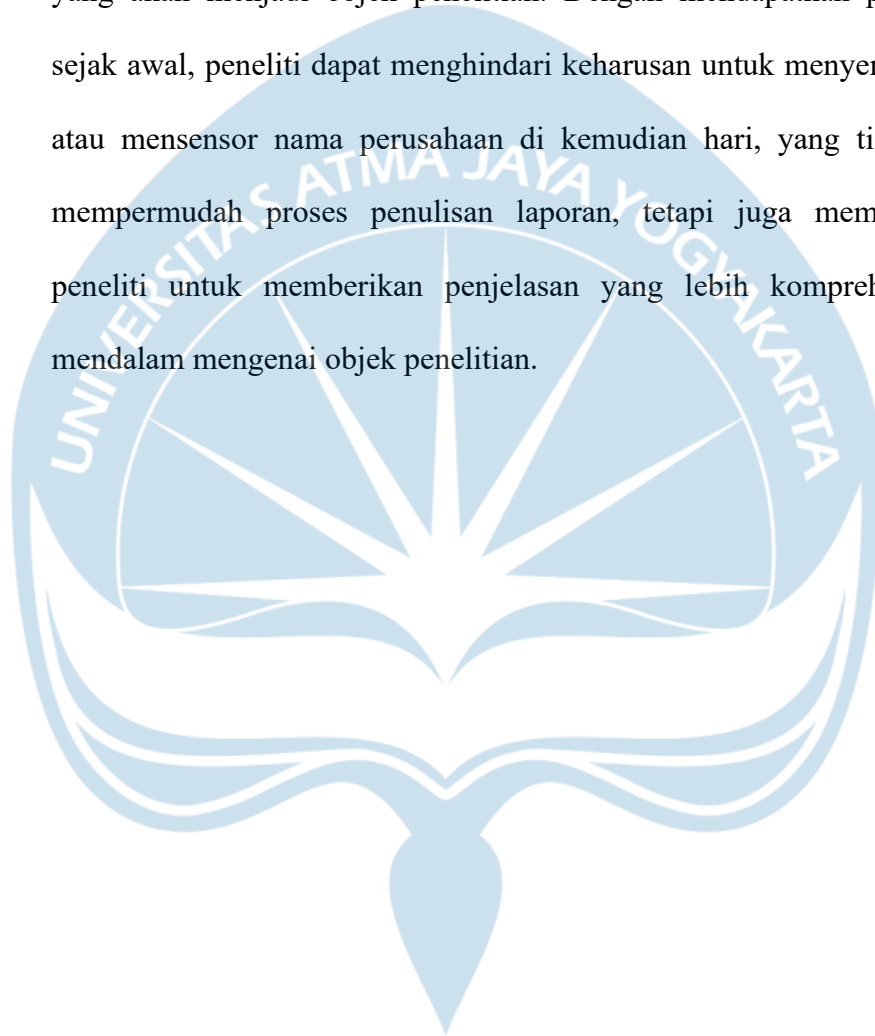
#### 5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti ini memberikan saran untuk penelitian yang selanjutnya, yaitu:

1. Sebaiknya sampel penelitian tidak hanya berasal dari satu perusahaan, melainkan dari beberapa perusahaan. Dengan demikian, selain memperoleh lebih banyak data, perbandingan antara stres kerja dan *burnout* karyawan di berbagai perusahaan juga dapat dilakukan.
2. Diharapkan bahwa penelitian selanjutnya akan memberikan sosialisasi tentang tujuan penelitian dan item-item kuesioner yang akan diteliti kepada responden sebelum mereka mengisi kuesioner. Ini akan menghindari

kebingungan responden dan memungkinkan mereka untuk mengisi kuesioner dengan lebih objektif sesuai dengan keadaan di lapangan.

3. Seharusnya peneliti terlebih dahulu meminta izin kepada pihak perusahaan yang akan menjadi objek penelitian. Dengan mendapatkan persetujuan sejak awal, peneliti dapat menghindari keharusan untuk menyembunyikan atau mensensor nama perusahaan di kemudian hari, yang tidak hanya mempermudah proses penulisan laporan, tetapi juga memungkinkan peneliti untuk memberikan penjelasan yang lebih komprehensif dan mendalam mengenai objek penelitian.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M., Bilal, H., Raza, B., & Usman Ghani, M. (2019). Examining the Influence of Workplace Bullying on Job Burnout: Mediating Effect of Psychological Capital and Psychological Contract Violation. *International Journal of Organizational Leadership*, 8(2), 1–11. <https://doi.org/10.33844/ijol.2019.60467>
- Ali, N., & Ali, A. (2014). The mediating effect of job satisfaction between psychological capital and job burnout of Pakistani nurses. *Pakistan Journal of Commerce and Social*, 8(2), 399–412.
- Asheghi, H., Asheghi, M., & Hesari, M. (2020). Mediation Role of Psychological Capital Between Job Stress, Burnout, and Mental Health Among Nurses. *Practice in Clinical Psychology*, 8(2), 99–108. <https://doi.org/10.32598/jpcp.8.2.716.1>
- Awada, M., Gerber, B. B., Lucas, G. M., & Roll, S. C. (2024). Stress appraisal in the workplace and its associations with productivity and mood: Insights from a multimodal machine learning analysis. *PLoS ONE*, 19(1 January), 1–22. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0296468>
- Bai, Y., Zhou, J., & He, W. (2023). How Employee Job Burnout, Work Engagement, and Turnover Intention Relate to Career Plateau during the Epidemic. *Social Sciences*, 12(7). <https://doi.org/10.3390/socsci12070394>
- Chen, W., Zhou, S., Zheng, W., & Wu, S. (2022). Investigating the Relationship between Job Burnout and Job Satisfaction among Chinese Generalist Teachers in Rural Primary Schools: A Serial Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21). <https://doi.org/10.3390/ijerph192114427>
- Dhawan, N. (2013). An Empirical Analysis of Role Stressors in Banking Sector. *The Global ELearning Journal*, 2(2).
- Halbesleben, J. R. B., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30(6), 859–879. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.004>
- Huynh. (2020). Impacts of Job Stress and Dissatisfaction on Turnover Intention. A Critical Analasys of Logistics Industry – Evidence from Vietnam. *International Journal of Economics and Business Administration*, VIII(Issue 4), 914–929. <https://doi.org/10.35808/ijeba/640>
- Jiang, H., Huang, N., Jiang, X., Yu, J., Zhou, Y., & Pu, H. (2021). Factors related to job burnout among older nurses in Guizhou province, China. *PeerJ*, 9, 1–16. <https://doi.org/10.7717/peerj.12333>
- Jiang, X. R., Du, J. J., & Dong, R. Y. (2017). Coping style, job burnout and mental health of university teachers of the millennial generation. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(7), 3379–3392. <https://doi.org/10.12973/eurasia.2017.00734a>
- Kabiri, S. C., Epidemic, C., Care, H., & Hospital, J. (2021). *iMedPub Journals*

- Evaluation of Burnout and Job Stress in Niki sadeghipour \*, Babak Care Worker and Comparison between heidari Aghdam and Sahra. March 2020, 1–5.*
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2022). *Profil Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Indonesia Tahun 2022.*
- Khalid, A., Pan, F., Li, P., Wang, W., & Ghaffari, A. S. (2020). The Impact of Occupational Stress on Job Burnout Among Bank Employees in Pakistan, With Psychological Capital as a Mediator. *Frontiers in Public Health, 7*(March). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2019.00410>
- Kumareswaran, S. (2023). Burnout among Employees: A Narrative Review. *European Journal of Humanities and Social Sciences, 3*(2), 15–20. <https://doi.org/10.24018/ejsocial.2023.3.2.410>
- Li, X., Jiang, T., Sun, J., Shi, L., & Liu, J. (2021). The relationship between occupational stress, job burnout and quality of life among surgical nurses in Xinjiang, China. *BMC Nursing, 20*(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00703-2>
- Liu, Y., Lu, L., Wang, W. X., Liu, S., Chen, H. R., Gao, X., Huang, M. Y., Liu, Y. N., Ren, Y. M., & Wang, C. C. (2020). Job burnout and occupational stressors among chinese healthcare professionals at county-level health alliances. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(6), 1–9. <https://doi.org/10.3390/ijerph17061848>
- Lockwood, G., Henderson, C., & Stansfeld, S. (2017). An assessment of employer liability for workplace stress. *International Journal of Law and Management, 59*(2), 202–216. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2015-0053>
- Lu, A. C. C., & Gursoy, D. (2016). Impact of Job Burnout on Satisfaction and Turnover Intention: Do Generational Differences Matter? *Journal of Hospitality and Tourism Research, 40*(2), 210–235. <https://doi.org/10.1177/1096348013495696>
- Lubbadeh, T. (2021). Job Burnout and Counterproductive Work Behaviour of the Jordanian Bank Employees. *Organizacija, 54*(1), 49–62. <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0004>
- Makhdoom, I. F., Atta, M., & Malik, N. I. (2019). [7\\_41\\_2\\_19.Pdf](#). *Counterproductive Work Behaviors as an Outcome of Job Burnout among High School Teachers, 41*(2), 79–92.
- Mardani, S., & Mardani, N. (2014). The Impact of Psychological Empowerment on Job Burnout in Hospital Staff. *International Journal of Hospital Research, 3*(2), 69–78.
- Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2022). Impact of Burnout and Stress on Employee Satisfaction in Work. *Management, Engineering, and Technology R. Mardikaningsih & E. A. Sinambela. 2022. Impact of Burnout and Stress on Employee Satisfaction in Work, 2*(1), 21–25.
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Jackson, S. E. (1997). The Maslach Burnout Inventory Manual (Third Edition). *Evaluating Stress a Book of Resources,*

- June 2015, 191–218. <https://www.researchgate.net/publication/277816643>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(May 2014), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Matin, H. Z., Sayyed Kalali, N., Reza, M., & Anvari, A. (2012). Do Demographic Variables Moderate the Relationship Between Job Burnout and its Consequences? *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 5(1), 47–62.
- Maulidya, G. P., & Afifah, N. (2021). Perbankan Dalam Era Baru Digital: Menuju Bank 4 . 0. *Proceeding Seminar Bisnis Seri V*, 278–288.
- Mohammad Reza Akhavan Anvari, Nader Seyed Kalali, and, & Aryan Gholipour. (2011). How does Personality Affect on Job Burnout? *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 2(2), 115–119.
- Mohebi, S., Parham, M., Sharifirad, G., & Gharlipour, Z. (2018). *Social Support and Self - Care Behavior Study*. January, 1–6. <https://doi.org/10.4103/jehp.jehp>
- Muhamad, N. (2023). *Pekerja Indonesia Paling Minim Stres di Asia Tenggara pada 2022*. Databoks.Katadata.Co.Id. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/08/07/pekerja-indonesia-paling-minim-stres-di-asia-tenggara-pada-2022>
- Nabi Khan, S. (2013). The Relationship between Job Burnout and Gender-Based Socio-Demographic Characteristics in Lahore. *Lahore Journal of Business*, 1(2), 65–95. <https://doi.org/10.35536/ljb.2013.v1.i2.a4>
- Nelson, M. E., Lee, S., Allen, T. D., Buxton, O. M., Almeida, D. M., & Andel, R. (2023). Goldilocks at work: Just the right amount of job demands may be needed for your sleep health. *Sleep Health*, 9(1), 40–48. <https://doi.org/10.1016/j.sleh.2022.09.002>
- Olivares-Faúndez, V. E., R. Gil-Monte, P., Mena, L., Jélvez-Wilke, C., & Figueiredo-Ferraz, H. (2014). Burnout y su relación con la ambigüedad de rol, conflicto de rol y absentismo laboral en trabajadores de la salud. *Terapia Psicologica*, 32(2), 111–120. <https://doi.org/10.4067/S0718-48082014000200004>
- Omar, M. K., Aluwi, A. H., Fauzi, M. W. M., & Hairpuddin, N. F. (2020). Work Stress, Workload, Work-Life Balance, And Intention To Leave Among Employees Of An Insurance Company In Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(2), 70–78.
- Orlando, T., Diaz, C., Santiago, G. B., Susana, G., Ilizarbe, M., Elvira, G., Joyos, Q., Gicela, J., & Torres, L. (2024). *WORK STRESS IN HEALTH PROFESSIONALS : A SYSTEMATIC REVIEW Alfonso Reynaldo Fuentes Calcino 3 1 INTRODUCTION* Currently , work well-being is a relevant issue for the care of physical and mental health in times of the Covid 19 pandemic . In this regard , the. 1–13.
- Panigrahi, A. (2018). Managing stress at workplace. *Journal of Management Research and Analysis*, 3(4), 154–160. <https://doi.org/10.18231/2394->

2770.2016.0001

- Rajesh, J. I. (2016). The Level of Job Stress and Burnout Across Employees of Six Sectors in Indian Organizations. *Journal of Organization and Human Behaviour*, 5(2). <https://doi.org/10.21863/johb/2016.5.2.034>
- Ribeiro, Í. J. S., Pereira, R., Freire, I. V., de Oliveira, B. G., Casotti, C. A., & Boery, E. N. (2018). Stress and Quality of Life Among University Students: A Systematic Literature Review. *Health Professions Education*, 4(2), 70–77. <https://doi.org/10.1016/j.hpe.2017.03.002>
- Rožman, M., Treven, S., & Cingula, M. (2018). The Impact of Behavioral Symptoms of Burnout on Work Engagement of Older Employees: The Case of Slovenian Companies. *Naše Gospodarstvo/Our Economy*, 64(3), 3–11. <https://doi.org/10.2478/ngoe-2018-0013>
- Rudyarti, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit X. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, 5(2), 13. <https://doi.org/10.21111/jihoh.v5i2.4654>
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>
- Salem, I. E. B. (2015). Transformational leadership: Relationship to job stress and job burnout in five-star hotels. *Tourism and Hospitality Research*, 15(4), 240–253. <https://doi.org/10.1177/1467358415581445>
- Santhanam, N., & Srinivas, S. (2020). Modeling the impact of employee engagement and happiness on burnout and turnover intention among blue-collar workers at a manufacturing company. *Benchmarking*, 27(2), 499–516. <https://doi.org/10.1108/BIJ-01-2019-0007>
- Seňová, A., & Antoňová, M. (2014). Work Stress as a Worldwide Problem in Present Time. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109(July), 312–316. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.463>
- Sugiyono. (2020). *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Üngüren, E., Onur, N., & Demirel, H. (2024). *behavioral sciences The Effects of Job Stress on Burnout and Turnover Intention : The Moderating Effects of Job Security and Financial Dependency*.
- Vachon, M., Papineau, M., Dupuis, G., & Roberge, P. (2019). Associations Between Systemic Quality of Life and Burnout Among French Canadian Workers. *Social Indicators Research*, 142(3), 1193–1210. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1944-x>
- Wen, B., Zhou, X., Hu, Y., & Zhang, X. (2020). Role Stress and Turnover Intention of Front-Line Hotel Employees: The Roles of Burnout and Service Climate. *Frontiers in Psychology*, 11(January), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00036>
- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: The moderating role of career calling.



*International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), 1–20. <https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>

Yousefy, A. R., & Ghassemi, G. R. (2006). Job burnout in psychiatric and medical nurses in Isfahan, Islamic Republic of Iran. *Eastern Mediterranean Health Journal*, 12(5), 662–669.

Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Nepalese Bank Employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(1), 88–98. <http://buscompress.com/journal-home.html>





## LAMPIRAN I

### Kuesioner Online *Goggle Forms*

Saya mengucapkan terimakasih atas kontribusi anda dalam penelitian ini, kiranya Tuhan YME senantiasa memberkati anda.

Hormat saya,  
Michael Tegar

aureliusfersa@gmail.com [Ganti akun](#)

Tidak dibagikan

\* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

Nama / Inisial (opsional)

Jawaban Anda

Usia \*

- < 20 Tahun
- 20 - 30 Tahun
- 31 - 40 Tahun
- 41 - 50 Tahun
- > 50 Tahun

Jenis Kelamin \*

- Laki-laki
- Perempuan

Pendidikan Terakhir \*

- SMA/SMK
- D3
- S1
- S2
- Doktor
- Yang lain:

Lama Bekerja \*

- < 1 Tahun (anda tidak dapat mengisi kuesioner jika memilih opsi ini)
- 1 - 3 Tahun
- 4 - 6 Tahun
- 7 - 9 Tahun
- > 10 Tahun

## Stres Kerja

Pada bagian ini, anda diminta untuk menjawab kuesioner terkait "stres kerja" yang anda alami dan rasakan. Berikut merupakan penjelasan dari kriteria umum pada setiap pilihan :

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

1. Saya harus melakukan hal-hal yang \* seharusnya dilakukan dengan cara yang berbeda.

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Sangat Setuju

2. Saya menerima tugas tanpa memiliki tenaga kerja yang cukup untuk menyelesaikannya. \*

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Sangat Setuju

3. Saya harus menentang kebijakan atau aturan untuk menyelesaikan tugas. \*

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3
- 4

4. Saya bekerja dengan dua atau lebih \* kelompok yang beroperasi dengan cara yang berbeda.

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Sangat Setuju

5. Saya menerima tugas yang saling bertentangan dari dua orang atau lebih.

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3
- 4

6. Saya menerima tugas tanpa memiliki sumber daya yang memadai untuk menyelesaikannya.

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Sangat Setuju

7. Saya melakukan tugas-tugas yang dapat dilakukan oleh satu orang sendiri dan tidak dapat dilakukan oleh orang lain.

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3

8. Saya mengerjakan hal-hal yang tidak perlu.

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Sangat Setuju

9. Saya belum merencanakan tujuan dan sasaran yang jelas untuk pekerjaan saya. \*

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3
- 4

10. Saya sadar bahwa saya belum membagi waktu dengan tepat. \*

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Sangat Setuju

11. Saya tidak menyadari tanggung jawab saya. \*

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

12. Saya tidak tahu dengan pasti apa yang diharapkan dari saya dalam tugas yang diberikan. \*

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Sangat Setuju

13. Tidak jelas apa yang harus saya lakukan dalam tugas yang diberikan. \*

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3
- 4

14. Saya tidak yakin dengan otoritas saya. \*

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Sangat Setuju

[Kembali](#)

[Berikutnya](#)

#### Kelelahan Kerja

Pada bagian ini, anda diminta untuk menjawab kuesioner terkait "kelelahan kerja" yang anda alami dan rasakan. Berikut merupakan penjelasan dari kriteria umum pada setiap pilihan :

1 = Sangat Tidak Setuju  
2 = Tidak Setuju  
3 = Netral  
4 = Setuju  
5 = Sangat Setuju

1. Saya merasa terkuras secara emosional dari pekerjaan saya. \*

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Sangat Setuju

2. Saya merasa sangat lelah setelah selesai bekerja di penghujung hari. \*

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Sangat Setuju

6. Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya. \*

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Sangat Setuju

3. Saya merasa sangat lelah saat bangun di pagi hari dan harus menjalani hari berikutnya di tempat kerja. \*

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3
- 4

4. Bekerja dengan orang-orang yang memiliki sifat yang berbeda-beda sepanjang hari sebenarnya membuat saya merasa tertekan. \*

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Sangat Setuju

7. Saya merasa bahwa saya bekerja terlalu keras dalam pekerjaan. \*

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

8. Bekerja secara langsung dengan orang lain membuat saya terlalu tegang. \*

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Sangat Setuju

5. Saya merasa kelelahan karena pekerjaan saya. \*

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3

9. Saya merasa sudah lelah sebelum bekerja. \*

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3
- 4



## LAMPIRAN II

### Data Excel

#### 1. Profil Responden

Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
Lili	20 - 30 Tahun	Perempuan	S1	1 - 3 Tahun
Wati	> 50 Tahun	Perempuan	S1	> 10 Tahun
Anggi	41 - 50 Tahun	Perempuan	SMA/SMK	> 10 Tahun
Theresia	41 - 50 Tahun	Perempuan	SMA/SMK	> 10 Tahun
	41 - 50 Tahun	Perempuan	S1	> 10 Tahun
Christy	20 - 30 Tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
LIA M	41 - 50 Tahun	Perempuan	SMA/SMK	> 10 Tahun
Tyasing Yulia	41 - 50 Tahun	Perempuan	S1	> 10 Tahun
Jo	20 - 30 Tahun	Laki-laki	S1	4 - 6 Tahun
	31 - 40 Tahun	Perempuan	S1	> 10 Tahun
Adi	31 - 40 Tahun	Laki-laki	S1	> 10 Tahun
Xyz	31 - 40 Tahun	Perempuan	S2	> 10 Tahun
Ecy	41 - 50 Tahun	Perempuan	S1	> 10 Tahun
Audax	41 - 50 Tahun	Laki-laki	S1	> 10 Tahun
Yeni	41 - 50 Tahun	Perempuan	SMA/SMK	> 10 Tahun
Basaria	20 - 30 Tahun	Perempuan	S1	1 - 3 Tahun
Naftali	20 - 30 Tahun	Perempuan	S1	1 - 3 Tahun
gilang	20 - 30 Tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Mrs mawar	41 - 50 Tahun	Perempuan	S1	> 10 Tahun
Widan maulidan	20 - 30 Tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
A_mwie	41 - 50 Tahun	Perempuan	S1	> 10 Tahun
Arif mardianto	41 - 50 Tahun	Laki-laki	SMA/SMK	> 10 Tahun
	> 50 Tahun	Laki-laki	D3	> 10 Tahun
Vicky	31 - 40 Tahun	Laki-laki	S1	> 10 Tahun
	41 - 50 Tahun	Laki-laki	S1	> 10 Tahun
Rendi	31 - 40 Tahun	Laki-laki	S1	> 10 Tahun
	41 - 50 Tahun	Perempuan	S2	> 10 Tahun
	> 50 Tahun	Laki-laki	S1	> 10 Tahun
BUDIMAN	> 50 Tahun	Laki-laki	S1	> 10 Tahun
Ria	41 - 50 Tahun	Perempuan	S1	> 10 Tahun
Afifah Nabilah	20 - 30 Tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
RN	20 - 30 Tahun	Perempuan	S1	1 - 3 Tahun
Gokmar	41 - 50 Tahun	Laki-laki	S1	> 10 Tahun

Himan	41 - 50 Tahun	Laki-laki	SMA/SMK	> 10 Tahun
Muhammad Azfarul	20 - 30 Tahun	Laki-laki	S1	1 - 3 Tahun
CJ	20 - 30 Tahun	Perempuan	D3	4 - 6 Tahun
Olive	31 - 40 Tahun	Perempuan	S1	7 - 9 Tahun
	20 - 30 Tahun	Perempuan	S1	> 10 Tahun
IK	41 - 50 Tahun	Laki-laki	S1	> 10 Tahun
Hary	31 - 40 Tahun	Laki-laki	S1	7 - 9 Tahun
Ikh	20 - 30 Tahun	Laki-laki	S1	> 10 Tahun
Selvi	31 - 40 Tahun	Perempuan	S1	> 10 Tahun
FF	31 - 40 Tahun	Laki-laki	S1	7 - 9 Tahun
	41 - 50 Tahun	Laki-laki	S1	> 10 Tahun
AS	20 - 30 Tahun	Laki-laki	S1	1 - 3 Tahun
DF	31 - 40 Tahun	Laki-laki	S2	> 10 Tahun
	20 - 30 Tahun	Perempuan	S1	1 - 3 Tahun
Sofi	41 - 50 Tahun	Perempuan	S1	> 10 Tahun
	20 - 30 Tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Andre	31 - 40 Tahun	Laki-laki	S1	4 - 6 Tahun
RA	20 - 30 Tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
IO	20 - 30 Tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
DR	31 - 40 Tahun	Perempuan	D3	4 - 6 Tahun
	41 - 50 Tahun	Perempuan	S1	> 10 Tahun
	20 - 30 Tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Ipon	20 - 30 Tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Cintya	20 - 30 Tahun	Perempuan	S1	1 - 3 Tahun
non	31 - 40 Tahun	Perempuan	S1	7 - 9 Tahun
	41 - 50 Tahun	Laki-laki	S1	> 10 Tahun
Danang	20 - 30 Tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
	20 - 30 Tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
	20 - 30 Tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Ramla	20 - 30 Tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
	20 - 30 Tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
nana	20 - 30 Tahun	Perempuan	S1	1 - 3 Tahun
AF	20 - 30 Tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Rizky	20 - 30 Tahun	Laki-laki	S1	1 - 3 Tahun
Dina	20 - 30 Tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Ia	20 - 30 Tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
anin	20 - 30 Tahun	Perempuan	S1	1 - 3 Tahun
Dewi	20 - 30 Tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
	41 - 50 Tahun	Laki-laki	S1	> 10 Tahun
	20 - 30 Tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 3 Tahun



## 2. Jawaban Responden

No Responden	Stres Kerja (X)													
	S K1	S K2	S K3	S K4	S K5	S K6	S K7	S K8	S K9	SK 10	SK 11	SK 12	SK 13	SK 14
1	5	3	1	5	5	2	1	1	1	4	3	1	1	2
2	5	5	1	4	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2
3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2
4	5	2	2	5	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1
5	3	1	1	5	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1
6	4	4	1	3	4	4	2	2	3	4	1	5	4	2
7	5	2	1	5	1	1	5	1	1	1	3	3	1	5
8	4	5	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4
9	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	3	3	5
10	3	2	1	5	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
11	1	3	1	5	1	1	1	5	1	5	5	1	1	1
12	1	4	1	4	4	4	2	1	2	4	1	1	2	2
13	4	3	1	3	3	3	4	1	1	3	1	1	1	2
14	4	4	5	1	1	1	4	1	2	4	2	2	1	1
15	4	2	1	4	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
16	4	4	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
17	3	1	1	4	1	1	4	1	1	3	1	1	1	1
18	4	3	1	2	3	2	3	1	1	4	2	2	2	2
19	4	2	2	4	2	2	5	2	2	4	1	1	1	1
20	4	5	5	5	3	5	4	4	1	4	3	3	4	5
21	1	1	1	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
22	4	2	1	5	1	1	1	1	1	5	2	2	2	1
23	1	2	1	1	2	2	4	4	2	3	1	1	1	1
24	5	4	4	5	4	3	4	3	2	4	2	4	3	4
25	4	2	1	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2
26	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2
27	4	2	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1
28	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	5	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
30	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	2	1	1	1
31	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	1	1	1	1
32	3	5	4	5	4	3	2	4	2	2	1	4	1	1
33	3	1	1	5	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1
34	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2

35	3	2	2	4	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2
36	1	5	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5
37	3	4	1	2	5	5	5	5	3	5	1	1	1	3
38	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1
39	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	4	1	1	3
40	5	1	1	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1
41	5	1	1	5	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1
42	3	2	1	5	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
43	5	3	3	3	3	3	5	4	1	2	2	2	3	4
44	5	3	1	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3
45	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2
46	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
47	2	1	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	2	2	1	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2
50	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	1	2	2
51	2	1	1	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3
52	2	1	2	2	3	1	1	2	3	1	2	2	3	1
53	2	2	3	1	1	1	2	2	3	2	1	1	2	2
54	2	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3	2
55	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1
56	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
57	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3
58	1	1	2	2	3	2	2	1	2	2	4	2	2	1
59	2	1	2	2	3	1	2	2	1	1	4	2	2	3
60	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2
61	1	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2
62	1	2	1	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2
63	2	1	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2
64	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2
65	1	2	1	2	3	3	2	2	1	2	1	1	2	3
66	1	1	2	2	1	2	2	1	3	3	2	2	1	2
67	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	1	3
68	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	1	2	1	2
69	1	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	3	1
70	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2
71	2	1	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2
72	1	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1
73	1	1	2	1	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2

No Responden	Job burnout (Y)								
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9
1	5	4	4	4	3	5	4	3	3
2	2	4	2	2	2	1	2	2	1
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	3	1	1	1	1	2	1
5	5	5	5	1	5	1	1	1	1
6	5	5	3	3	5	4	3	2	3
7	5	5	5	1	5	1	1	1	1
8	5	5	5	2	5	3	3	2	5
9	5	5	5	5	5	4	4	1	3
10	5	5	5	4	4	2	4	2	2
11	3	5	1	3	5	3	3	3	1
12	4	4	4	2	4	2	2	2	2
13	4	4	3	3	3	2	3	2	1
14	1	1	1	3	1	1	1	2	1
15	3	3	3	4	3	2	2	2	2
16	4	4	4	3	4	1	3	1	2
17	4	4	3	4	3	1	1	3	2
18	3	4	4	3	2	2	4	1	2
19	5	4	4	2	4	2	2	2	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	2	3	2	1	1	1	1	1	1
22	2	2	2	2	2	2	1	1	1
23	2	2	2	2	1	1	1	1	1
24	3	4	4	3	3	2	4	2	4
25	4	2	2	2	2	2	2	2	2
26	3	4	3	3	3	2	4	3	2
27	4	4	4	2	3	2	3	3	2
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	1	3	1	1	1	1	1	5	1
31	1	2	2	1	1	1	2	1	1
32	5	4	2	5	2	1	4	1	1
33	5	5	5	5	5	5	5	1	5
34	3	4	2	2	2	2	2	2	2
35	2	3	2	1	3	2	2	2	1
36	5	5	5	5	5	5	5	1	5

37	5	5	5	5	5	5	5	3	4
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	3	4	4	1	3	1	2	1	4
40	1	5	5	3	3	4	4	1	3
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1
42	3	4	3	3	2	3	3	3	2
43	4	4	3	4	4	3	3	4	2
44	3	5	4	3	2	1	3	2	1
45	2	1	2	3	2	2	1	2	2
46	2	3	2	1	2	2	2	3	2
47	1	2	2	2	3	3	1	3	2
48	1	2	1	1	1	1	1	1	1
49	2	2	2	3	1	2	3	2	3
50	2	2	1	3	2	2	2	1	3
51	1	2	2	1	2	2	3	2	3
52	2	2	3	1	2	1	2	2	3
53	2	3	2	2	3	2	2	1	2
54	1	2	1	3	2	2	2	1	2
55	3	2	2	1	1	2	2	3	2
56	2	2	3	3	2	2	3	2	2
57	2	2	1	2	2	3	2	2	2
58	2	2	1	2	3	2	2	1	2
59	2	1	1	2	2	3	2	3	2
60	2	2	3	2	1	2	2	2	1
61	1	2	3	2	2	2	2	2	3
62	1	2	2	3	3	2	1	2	2
63	2	2	3	2	1	2	2	3	1
64	3	2	2	1	2	2	3	2	2
65	2	2	2	1	2	2	1	2	3
66	2	2	1	1	3	3	2	1	2
67	2	2	3	2	1	2	2	2	2
68	2	2	1	2	3	2	2	1	2
69	2	2	1	1	2	3	2	3	2
70	1	1	1	2	2	2	1	2	2
71	2	2	3	2	2	1	2	2	2
72	1	2	1	2	2	3	2	2	1
73	2	1	2	1	2	3	2	2	1

### LAMPIRAN III

#### Hasil Olah Data

##### 1. Uji Statistik Deskriptif Responden

###### Statistics

		Usia	JenisKelamin	PendidikanTerakhir	Jabatan	LamaBekerja
N	Valid	73	73	73	73	73
	Missing	0	0	0	0	0

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	> 50 Tahun	4	5.5	5.5	5.5
	20 - 30 Tahun	34	46.6	46.6	52.1
	31 - 40 Tahun	13	17.8	17.8	69.9
	41 - 50 Tahun	22	30.1	30.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

		JenisKelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-laki	31	42.5	42.5	42.5
	Perempuan	42	57.5	57.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

		PendidikanTerakhir			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	D3	3	4.1	4.1	4.1
	S1	42	57.5	57.5	61.6
	S2	3	4.1	4.1	65.8

SMA/SMK	25	34.2	34.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	

### LamaBekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 10 Tahun	35	47.9	47.9	47.9
	1 - 3 Tahun	30	41.1	41.1	89.0
	4 - 6 Tahun	4	5.5	5.5	94.5
	7 - 9 Tahun	4	5.5	5.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

## 2. Uji Validitas

### a. Uji Validitas stres kerja

#### Correlations

		SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8
SK1	Pearson Correlation	1	.423**	.212	.546**	.184	.118	.419**	-.106
	Sig. (2-tailed)		<,001	.072	<,001	.119	.321	<,001	.372
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
SK2	Pearson Correlation	.423**	1	.493**	.367**	.654**	.632**	.376**	.310**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	.001	<,001	<,001	.001	.008
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
SK3	Pearson Correlation	.212	.493**	1	.083	.334**	.382**	.333**	.397**
	Sig. (2-tailed)								
	N	73	73	73	73	73	73	73	73

	Sig. (2-tailed)	.072	<,001		.486	.004	<,001	.004	<,001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
SK4	Pearson Correlation	.546**	.367**	.083	1	.203	.165	.301**	-.040
	Sig. (2-tailed)	<,001	.001	.486		.084	.162	.010	.739
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
SK5	Pearson Correlation	.184	.654**	.334**	.203	1	.628**	.264*	.309**
	Sig. (2-tailed)	.119	<,001	.004	.084		<,001	.024	.008
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
SK6	Pearson Correlation	.118	.632**	.382**	.165	.628**	1	.471**	.291*
	Sig. (2-tailed)	.321	<,001	<,001	.162	<,001		<,001	.012
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
SK7	Pearson Correlation	.419**	.376**	.333**	.301**	.264*	.471**	1	.221
	Sig. (2-tailed)	<,001	.001	.004	.010	.024	<,001		.060
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
SK8	Pearson Correlation	-.106	.310**	.397**	-.040	.309**	.291*	.221	1
	Sig. (2-tailed)	.372	.008	<,001	.739	.008	.012	.060	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
SK9	Pearson Correlation	-.268*	.269*	.220	-.155	.335**	.271*	.172	.327**
	Sig. (2-tailed)	.022	.021	.061	.190	.004	.020	.146	.005
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
SK10	Pearson Correlation	.094	.390**	.243*	.143	.263*	.219	.100	.394**

	Sig. (2-tailed)	.431	<,001	.038	.226	.025	.063	.401	<,001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
SK11	Pearson Correlation	-.089	.017	.002	.074	.071	-.038	-.011	.114
	Sig. (2-tailed)	.456	.889	.985	.535	.553	.747	.928	.338
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
SK12	Pearson Correlation	-.035	.276*	.246*	.090	.316**	.250*	.122	.195
	Sig. (2-tailed)	.770	.018	.036	.447	.006	.033	.305	.099
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
SK13	Pearson Correlation	-.200	.194	.121	-.076	.362**	.312**	.021	.147
	Sig. (2-tailed)	.089	.100	.308	.521	.002	.007	.858	.216
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
SK14	Pearson Correlation	.116	.368**	.158	.108	.355**	.341**	.276*	.263*
	Sig. (2-tailed)	.329	.001	.183	.365	.002	.003	.018	.025
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
Stres Kerja	Pearson Correlation	.418**	.806**	.575**	.450**	.708**	.688**	.596**	.488**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73



### Correlations

		SK9	SK10	SK11	SK12	SK13	SK14	Stres Kerja
SK1	Pearson Correlation	-.268*	.094	-.089	-.035	-.200	.116	.418**
	Sig. (2-tailed)	.022	.431	.456	.770	.089	.329	<,001
	N	73	73	73	73	73	73	73
SK2	Pearson Correlation	.269*	.390**	.017	.276*	.194	.368**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.021	<,001	.889	.018	.100	.001	<,001
	N	73	73	73	73	73	73	73
SK3	Pearson Correlation	.220	.243*	.002	.246*	.121	.158	.575**
	Sig. (2-tailed)	.061	.038	.985	.036	.308	.183	<,001
	N	73	73	73	73	73	73	73
SK4	Pearson Correlation	-.155	.143	.074	.090	-.076	.108	.450**
	Sig. (2-tailed)	.190	.226	.535	.447	.521	.365	<,001
	N	73	73	73	73	73	73	73
SK5	Pearson Correlation	.335**	.263*	.071	.316**	.362**	.355**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.004	.025	.553	.006	.002	.002	<,001
	N	73	73	73	73	73	73	73
SK6	Pearson Correlation	.271*	.219	-.038	.250*	.312**	.341**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.020	.063	.747	.033	.007	.003	<,001
	N	73	73	73	73	73	73	73
SK7	Pearson Correlation	.172	.100	-.011	.122	.021	.276*	.596**

	Sig. (2-tailed)	.146	.401	.928	.305	.858	.018	<,001
	N	73	73	73	73	73	73	73
SK8	Pearson Correlation	.327**	.394**	.114	.195	.147	.263*	.488**
	Sig. (2-tailed)	.005	<,001	.338	.099	.216	.025	<,001
	N	73	73	73	73	73	73	73
SK9	Pearson Correlation	1	.180	.153	.414**	.384**	.199	.398**
	Sig. (2-tailed)		.127	.198	<,001	<,001	.091	<,001
	N	73	73	73	73	73	73	73
SK10	Pearson Correlation	.180	1	.086	.103	.027	.155	.461**
	Sig. (2-tailed)	.127		.470	.386	.819	.190	<,001
	N	73	73	73	73	73	73	73
SK11	Pearson Correlation	.153	.086	1	.289*	.306**	.352**	.259*
	Sig. (2-tailed)	.198	.470		.013	.009	.002	.027
	N	73	73	73	73	73	73	73
SK12	Pearson Correlation	.414**	.103	.289*	1	.689**	.483**	.525**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.386	.013		<,001	<,001	<,001
	N	73	73	73	73	73	73	73
SK13	Pearson Correlation	.384**	.027	.306**	.689**	1	.506**	.423**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.819	.009	<,001		<,001	<,001
	N	73	73	73	73	73	73	73
SK14	Pearson Correlation	.199	.155	.352**	.483**	.506**	1	.593**

	Sig. (2-tailed)	.091	.190	.002	<,001	<,001		<,001
	N	73	73	73	73	73	73	73
Stres Kerja	Pearson Correlation	.398**	.461**	.259*	.525**	.423**	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.027	<,001	<,001	<,001	
	N	73	73	73	73	73	73	73

b. Uji Validitas *job burnout*

		Correlations				
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5
KK1	Pearson Correlation	1	.797**	.749**	.588**	.769**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	73	73	73	73	73
KK2	Pearson Correlation	.797**	1	.786**	.562**	.779**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	73	73	73	73	73
KK3	Pearson Correlation	.749**	.786**	1	.513**	.671**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	73	73	73	73	73
KK4	Pearson Correlation	.588**	.562**	.513**	1	.550**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	73	73	73	73	73
KK5	Pearson Correlation	.769**	.779**	.671**	.550**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	

	N	73	73	73	73	73
KK6	Pearson Correlation	.452**	.418**	.412**	.612**	.600**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	73	73	73	73	73
KK7	Pearson Correlation	.620**	.663**	.632**	.742**	.570**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	73	73	73	73	73
KK8	Pearson Correlation	.209	.198	.148	.270*	.177
	Sig. (2-tailed)	.076	.094	.210	.021	.133
	N	73	73	73	73	73
KK9	Pearson Correlation	.494**	.448**	.574**	.513**	.587**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	73	73	73	73	73
<i>Job burnout</i>	Pearson Correlation	.842**	.838**	.813**	.776**	.841**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	73	73	73	73	73

### Correlations

		KK6	KK7	KK8	KK9	<i>Job burnout</i>
KK1	Pearson Correlation	.452**	.620**	.209	.494**	.842**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.076	<,001	<,001
	N	73	73	73	73	73
KK2	Pearson Correlation	.418**	.663**	.198	.448**	.838**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.094	<,001	<,001
	N	73	73	73	73	73

KK3	Pearson Correlation	.412**	.632**	.148	.574**	.813**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.210	<,001	<,001
	N	73	73	73	73	73
KK4	Pearson Correlation	.612**	.742**	.270*	.513**	.776**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.021	<,001	<,001
	N	73	73	73	73	73
KK5	Pearson Correlation	.600**	.570**	.177	.587**	.841**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.133	<,001	<,001
	N	73	73	73	73	73
KK6	Pearson Correlation	1	.709**	.401**	.676**	.752**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	73	73	73	73	73
KK7	Pearson Correlation	.709**	1	.286*	.653**	.850**
	Sig. (2-tailed)	<,001		.014	<,001	<,001
	N	73	73	73	73	73
KK8	Pearson Correlation	.401**	.286*	1	.268*	.400**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.014		.022	<,001
	N	73	73	73	73	73
KK9	Pearson Correlation	.676**	.653**	.268*	1	.749**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.022		<,001
	N	73	73	73	73	73
<i>Job burnout</i>	Pearson Correlation	.752**	.850**	.400**	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	73	73	73	73	73

### 3. Uji Reliabilitas

#### a. Uji reliabilitas stres kerja

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	14

#### b. Uji reliabilitas *job burnout*

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	9

### 4. Uji regresi linier sederhana

#### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	73	30.7534	8.64064
<i>Job burnout</i>	73	22.5342	8.75132
Valid N (listwise)	73		

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

1	Stres Kerja <sup>b</sup>	. Enter
---	--------------------------	---------

a. Dependent Variable: *Job burnout*

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 <sup>a</sup>	.280	.270	7.47917

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1542.572	1	1542.572	27.576	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	3971.592	71	55.938		
	Total	5514.164	72			

a. Dependent Variable: *Job burnout*

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.060	3.257		1.861	.067
	Stres Kerja	.536	.102	.529	5.251	<,001

a. Dependent Variable: *Job burnout*

dvds