



## ***Burnout Ditinjau dari Kesejahteraan Psikologis pada Pegawai di Pengadilan Negeri Medan***

**Elsea Rachelea Aritonang<sup>1</sup>, Sri Hartini<sup>2</sup>, Deby Cristy Br Parapat<sup>3</sup>, Angie Anggelin Pradiva<sup>4</sup>, Rianda Elvinawanty<sup>5</sup>, Marsela Giovani Aritonang<sup>6</sup>**

<sup>1</sup>PUI-PT Industry & Organization Psychology Center, Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia, [elseaart8@gmail.com](mailto:elseaart8@gmail.com)

<sup>2</sup>PUI-PT Industry & Organization Psychology Center, Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia, [srihartini\\_psikologi@unprimdn.ac.id](mailto:srihartini_psikologi@unprimdn.ac.id)

<sup>3</sup>PUI-PT Industry & Organization Psychology Center, Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia, [cristydeby381@gmail.com](mailto:cristydeby381@gmail.com)

<sup>4</sup>PUI-PT Industry & Organization Psychology Center, Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia, [anggie.angelina.pradiva.ap@gmail.com](mailto:anggie.angelina.pradiva.ap@gmail.com)

<sup>5</sup>PUI-PT Industry & Organization Psychology Center, Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia, [rianda@unprimdn.ac.id](mailto:rianda@unprimdn.ac.id)

<sup>6</sup>PUI-PT Industry & Organization Psychology Center, Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia, [marselagiovaniaritonang@unprimdn.ac.id](mailto:marselagiovaniaritonang@unprimdn.ac.id)

Corresponding Author: [srihartini\\_psikologi@unprimdn.ac.id](mailto:srihartini_psikologi@unprimdn.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract:** *This research aimed to ascertain the correlation between psychological well-being and burnout among personnel at the Medan District Court. This research is grounded on the significant work demands that may diminish psychological well-being and elevate the risk of burnout. The research used a quantitative methodology. A total of 142 workers were chosen as study participants via a purposive sample method. Data were gathered using surveys. The study's findings indicated a substantial negative correlation between psychological well-being and burnout, with a correlation coefficient of  $r = -0.241$  and a  $p$ -value of  $0.004$  ( $p < 0.05$ ). These findings reveal a substantial inverse correlation, characterised by a strong and critical association between these factors. The coefficient of determination for the Psychological Well-being indicator was measured at  $0.058$ , representing  $5.8\%$  of Burnout.*

**Keyword:** *Burnout, Psychological Well-Being*

**Abstrak:** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antara kesejahteraan psikologis dan burnout di kalangan pegawai Pengadilan Negeri Medan. Penelitian ini didasarkan pada tuntutan kerja yang signifikan yang dapat mengurangi kesejahteraan psikologis dan meningkatkan risiko burnout. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Sebanyak 142 pekerja dipilih sebagai partisipan penelitian melalui metode purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan survei. Hasil penelitian menunjukkan korelasi negatif yang substansial antara kesejahteraan psikologis dan burnout, dengan koefisien korelasi  $r = -$*

0.241 dan nilai  $p$  0.004 ( $p < 0.05$ ). Temuan ini mengungkapkan korelasi terbalik yang substansial, ditandai dengan hubungan yang kuat dan kritis antara variabel-variabel tersebut. Koefisien determinasi untuk indikator Kesejahteraan Psikologis diukur sebesar 0.058, yang mewakili 5.8% dari Burnout.

**Kata Kunci:** Burnout, Kesejahteraan Psikologis

## PENDAHULUAN

Teknologi dan ekonomi global telah mengubah pekerjaan dan kehidupan. Organisasi menghadapi persaingan yang semakin ketat, sehingga membutuhkan peningkatan efektivitas dan efisiensi. Oleh karena itu, inisiatif kualitas dan produktivitas, terutama di sektor publik, bergantung pada orang-orang.

Untuk meningkatkan kinerja mereka, pegawai membutuhkan fasilitas yang memadai, budaya kerja yang ramah, dan bantuan interpersonal. Namun, ekspektasi pekerjaan yang tinggi, beban kerja yang berlebihan, dan stres terkait pekerjaan dapat menyebabkan stres yang parah. Seiring waktu, keadaan ini dapat mengakibatkan kelelahan fisik maupun mental.

Suatu usaha bergantung pada kinerja pegawai mereka untuk profitabilitas dan produksi. Terciptanya lingkungan tempat kerja yang ramah untuk meningkatkan kesejahteraan, loyalitas, dan kinerja pegawai. Stres akibat ketidaknyamanan kerja menurunkan kesejahteraan psikologis, kebahagiaan, dan kinerja (Aryana & Suwanti, 2024).

Wawancara dengan pegawai di Pengadilan Negeri Medan mengungkapkan bahwa responden sering mengalami *burnout*. Situasi ini dibentuk oleh tuntutan dari atasan, harapan untuk bekerja hingga larut malam, dan pemberian tugas baru meskipun tanggung jawab sebelumnya belum sepenuhnya rampung. Ditambah lagi, waktu istirahat seringkali tidak mencukupi. Dampaknya, individu terus mengalami kelelahan keesokan harinya, yang akhirnya memengaruhi produktivitas mereka.

Banyak data survei mengungkapkan bahwa tingkat stres terkait pekerjaan di kalangan Pegawai Negeri Sipil (ASN) di instansi pemerintahan Indonesia, khususnya di Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan, dikategorikan sebagai ringan (6,5%), sedang (33,5%), dan berat (60%). Katalis utama stres ASN meliputi beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial, kerangka birokrasi yang ketat, tanggung jawab atau posisi yang ambigu, dan ekspektasi publik yang tinggi (Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta, 2024).

Temuan wawancara dan data yang menyertainya menunjukkan bahwa faktor utama yang berkontribusi terhadap *burnout* adalah tekanan kerja yang tinggi, yang ditandai dengan beban kerja yang berlebihan, interval istirahat yang tidak memadai, dan urgensi untuk menyelesaikan tugas. Situasi sulit ini diperparah oleh kurangnya dukungan sosial, tugas dan tanggung jawab yang ambigu, serta struktur birokrasi yang kaku. “ Situasi-situasi ini berdampak buruk pada kesejahteraan psikologis mereka dan mengakibatkan penurunan motivasi, kinerja, dan produktivitas di tempat kerja.

Maslach dan Leiter (2007), mendeskripsikan *burnout* sebagai kelelahan, sinisme, dan rendahnya efikasi diri yang disebabkan oleh stres kerja. Pekerja yang mengalami *burnout* sambil tetap berada di posisinya seringkali menunjukkan produktivitas dan efikasi yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih rendah, dan penurunan dedikasi terhadap tanggung jawab mereka. *Burnout* merusak hubungan antar kolega dan kehidupan pribadi.

Maslach (dalam Leon, dkk., 2015), menguraikan *burnout* sebagai terdiri dari tiga komponen utama: 1) *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional), ditandai dengan penipisan sumber daya emosional; 2) *Depersonalization* (Depersonalisasi), reaksi terhadap kelelahan emosional yang ekstrem; dan 3) *Personal Accomplishment* (Pencapaian Pribadi), ketika orang menilai secara negatif upaya, ketekunan, dan keberhasilan mereka sendiri, sehingga penilaian

kerja yang objektif menjadi sulit (Saraun & Ambarwati, 2022). Kesehatan psikologis berkontribusi terhadap *burnout* pegawai. Kholifah dkk., (2016), menemukan bahwa kesejahteraan psikologis secara signifikan menurunkan *burnout*. Kelelahan kerja secara langsung memengaruhi kesehatan mental.

Ryff (1989), berpendapat bahwa kesejahteraan psikologis adalah penilaian subjektif individu yang dibentuk oleh pengalaman dan aspirasi pribadi. Hal ini mencakup dan mempertimbangkan kesejahteraan psikologis individu, yang ditingkatkan oleh realisasi fungsi psikologis yang konstruktif. “ Evans dan Greenway (2010), menekankan bahwa kesejahteraan psikologis sangat penting untuk komitmen tugas dan potensi pencapaian. Ryff dan Singer (2008), mengidentifikasi komponen kesejahteraan psikologis umum sebagai berikut: 1) Penerimaan Diri, dicapai dengan mengenali dan menerima semua bagian dari individualitas seseorang. 2) Hubungan Positif dengan Orang Lain, yang berarti seseorang mempertahankan hubungan intim, memuaskan, dan dapat dipercaya dengan orang lain. 3) Otonomi mengacu pada kapasitas individu untuk keunikan dan diferensiasi, termasuk kemampuan untuk membuat pilihan dan mengambil tindakan. 4) Tujuan Hidup, yang menunjukkan memiliki tujuan yang jelas dalam hidup dan mencapai penguasaan diri, sambil merasakan signifikansi dalam konteks masa lalu dan saat ini. 5) Pertumbuhan pribadi melibatkan penerimaan pengalaman baru, memandang diri sendiri sebagai pribadi yang berkembang, dan menyadari potensi diri (Aryana & Suwanti, 2024).

Penelitian oleh Saraun dan Ambarwati (2022), yang 42 pegawai di PT. Pertamina Geothermal Energy di wilayah Lahendong mengungkapkan korelasi negatif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan *burnout*, dengan  $r = -0.286$ , dan  $\text{sig} = 0.033$ , ( $p < 0.05$ ). Kesejahteraan psikologis berkorelasi negatif dengan *burnout* di antara personel PT. Pertamina Geothermal Energy Lahendong. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis mengurangi *burnout* dan sebaliknya. Penelitian ini berhipotesis adanya korelasi negatif yang cukup besar antara kesejahteraan psikologis dengan *burnout*. Kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi diasumsikan menghasilkan *burnout* yang lebih rendah, sedangkan kesejahteraan psikologis yang lebih rendah diyakini berkontribusi pada peningkatan *burnout*.

Peneliti bertujuan untuk menyelidiki masalah ini melalui sebuah studi yang berjudul “*Burnout* Ditinjau dari Kesejahteraan Psikologis Pada Pegawai di Pengadilan Negeri Medan”. Topik penelitian dirumuskan sebagai berikut: apakah ada korelasi antara kesejahteraan psikologis dan *burnout* di kalangan pekerja di Pengadilan Negeri Medan? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antara kesejahteraan psikologis dan *burnout* di kalangan pegawai Pengadilan Negeri Medan. Studi ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis. Manfaat teoritis menunjukkan bahwa studi ini dapat digunakan dalam Psikologi Industri dan Organisasi serta Psikologi Klinis. Secara bersamaan, penelitian ini memberikan implikasi nyata bagi pekerja meliputi peningkatan pemahaman tentang *burnout* dan penyebab yang mendasarinya, memungkinkan mereka untuk menerapkan strategi pencegahan dan memberikan solusi yang tepat untuk mengurangi tingkat *burnout*, sehingga mendorong lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. Pengadilan, dengan mengenali *burnout*, meningkatkan kesejahteraan pegawai dan memperoleh keuntungan yang substansial. Kesejahteraan mental dan emosional di antara pegawai meningkatkan produktivitas, efisiensi, kinerja, dan kualifikasi sehingga memfasilitasi efektivitas pengadilan dalam memenuhi tanggung jawabnya.

## METODE

Penelitian ini bersifat kuantitatif. *Burnout* dan kesejahteraan psikologis merupakan variabel dependen dan independen. Paramita dkk., (2021), menyatakan bahwa penekanan utama peneliti adalah variabel dependen, sedangkan variabel independen memengaruhinya secara positif atau negatif. Martono (2015), mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan item

atau orang dalam area tertentu yang menunjukkan ciri-ciri khusus yang relevan dengan tantangan penelitian yang ada. Studi ini melibatkan populasi sebanyak 182 pegawai di Pengadilan Negeri Medan. Sugiyono (2014), menyatakan bahwa sampel terdiri dari subset dari total kuantitas dan atribut populasi lengkap. Studi ini menggunakan ukuran sampel sebanyak 142 individu, yang ditentukan menggunakan rumus Isaac dan Michael dengan margin *error* 1%.

Studi ini menggunakan *purposive sampling* sebagai tekniknya. Creswell (2018), mendefinisikan *purposive sampling* sebagai teknik yang digunakan dengan tujuan yang telah ditentukan untuk memenuhi tujuan utama penelitian. Karakteristik sampel yang ditentukan adalah: “ Pegawai di Pengadilan Negeri Medan dengan minimal 1 Tahun bekerja dan usia minimal 21 tahun maksimal 60 tahun. Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai alat pengumpulan data. Siregar (2016), menyatakan bahwa skala Likert digunakan untuk mengevaluasi penilaian individu, ekspresi opini, dan respons terhadap objek atau situasi tertentu. Dalam skala Likert, aitem yang bersifat *favourable* diberi skor mulai dari 1 (satu) untuk pilihan Sangat Tidak Setuju (STS), 2 (dua) untuk Tidak Setuju (TS), 3 (tiga) untuk Setuju (S) hingga 4 (empat ) untuk Sangat Setuju (SS). Sementara itu, untuk aitem *unfavourable*, pemberian skor dilakukan secara terbalik, yaitu 1 (satu) untuk Sangat Setuju (SS), 2 (dua) untuk Setuju (S), 3 (tiga) untuk Tidak Setuju (TS) dan 4 (empat) untuk Sangat Tidak Setuju (STS). Studi ini menggunakan pengukuran *burnout* dan skala kesejahteraan psikologis.

Menurut Maslach (2015), *burnout* mencakup kejenuhan emosional, depersonalisasi, dan pencapaian personal. Tabel 1 menunjukkan *blueprint* skala *burnout*:

**Tabel 1. *Blueprint* Skala *Burnout***

No	Aspek <i>Burnout</i>	Butir-butir Aitem Pertanyaan		Jumlah Aitem
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Emotional Exhaustin</i>	1, 7, 13, 19, 25, 31, 37	4, 10, 16, 22, 28, 34, 40	14
2	<i>Depersonalization</i>	2, 8, 14, 20, 26, 32, 38	5, 11, 17, 23, 29, 35	13
3	<i>Personal Accomplishment</i>	3, 9, 15, 21, 27, 33, 39	6, 12, 18, 24, 30, 36	13
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>40</b>

Pengukuran kesejahteraan psikologis didasarkan pada gagasan Ryff dan Singer (2008) tentang Penerimaan Diri, Hubungan Positif, Otonomi, Tujuan Hidup, dan Pertumbuhan Pribadi (Aryana & Suwarti, 2024). Tabel 2 menunjukkan *blueprint* Skala Kesejahteraan Psikologis:

**Tabel 2. *Blueprint* Skala Kesejahteraan Psikologis**

No	Aspek Kesejahteraan Psikologis	Butir-butir Aitem Pernyataan		Jumlah Aitem
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Penerimaan Diri	1, 11, 21, 31	6, 16, 26, 36	8
2	Hubungan Positif	2, 12, 22, 32	7, 17, 27, 37	8
3	Otonomi	3, 13, 23, 33	8, 18, 28, 38	8
4	Tujuan Hidup	4, 14, 24, 34	9, 19, 29, 39	8
5	Pertumbuhan Pribadi	5, 15, 25, 35	10, 20, 30, 40	8
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>40</b>

Dalam penelitian, validitas dan reliabilitas merupakan karakteristik penting yang memastikan kualitas instrumen pengukuran. Azwar (2021), berpendapat bahwa validitas mengukur kemampuan instrumen untuk mengukur konsep yang dimaksud. Validitas internal diuji menggunakan *Corrected item-Total Correlation* dalam penelitian ini. Suatu item dianggap sah jika nilai korelasi item-totalnya  $\geq 0.30$ . Nilai korelasi  $\leq 0.30$  menunjukkan item yang tidak valid dan harus dihapus dari skala (Azwar, 2021).

Reliabilitas instrumen adalah seberapa konsisten instrumen tersebut memberikan hasil. Koefisien *Alpha Cronbach*, yang mengukur konsistensi internal item skala, dapat mengukur keandalan, menurut Azwar (2020). *Alpha Cronbach* > 0.70 menunjukkan reliabilitas skala. Item skala yang lebih konsisten mendapatkan nilai Alpha yang lebih tinggi.

Uji normalitas memeriksa apakah data suatu variabel mengikuti distribusi normal, menurut Purnomo (2016). Nilai  $P < 0.05$  menunjukkan data abnormal, sedangkan  $> 0.05$  menunjukkan data normal. Uji linearitas memeriksa apakah variabel independen dan dependen suatu penelitian bersifat linear. Nilai  $P < 0.05$  menunjukkan hubungan linier antara dua variabel, sedangkan  $> 0.05$  menunjukkan hubungan nonlinier. Penelitian ini menganalisis data menggunakan *Pearson Product Moment Correlation*. *Pearson Product Moment Correlation* adalah alat statistik yang digunakan untuk mengevaluasi arah dan kekuatan suatu hubungan dan mengkonfirmasi asumsi tentang hubungan antara dua variabel dengan data yang sebanding, menurut Sugiyono (2017). Data dikuantifikasi menggunakan SPSS 22 untuk Windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pelaksanaan Uji Coba

Percobaan ini dilakukan dari tanggal 30 Mei 2025 hingga 5 Juni 2025, melibatkan pegawai di Pengadilan Tinggi Medan. Percobaan ini mencakup 79 pegawai. Skala disebarakan langsung oleh peneliti kepada pegawai dengan menggunakan dua skala, yakni:

#### 1. Skala *Burnout*

Jumlai aitem sebanyak 40 aitem dievaluasi menggunakan skala *burnout*. Pengujian validitas dilakukan melalui IBM SPSS Statistics 22. Menurut Azwar (2021), suatu item dianggap sah jika nilai korelasi item-total ( $r \geq 0.30$ ). Menurut hasil pengujian validitas, 31 dari 40 item dianggap valid, yakni aitem nomor **1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 27, 29, 31, 33, 35, 36, 37, 39, 40**.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Corrected Item Total Correlation* untuk pengujian validitas, dengan menganggap suatu item sah jika memiliki nilai  $r$  tidak kurang dari 0.30. Penelitian ini mengungkapkan bahwa nilai korelasi untuk item yang memenuhi kriteria berkisar antara 0.307-0.662. Oleh karena itu, aitem **6, 12, 22, 26, 28, 30, 32, 34, 38** dianggap tidak valid berdasarkan nilai-nilai tersebut. “ Selain itu, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach*, menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar **0.924**, yang menunjukkan bahwa skala tersebut memenuhi kriteria dan sesuai untuk pengumpulan data penelitian. Tabel 3 di bawah ini menyajikan uraian item skala *burnout* yang valid dan tidak valid.

Tabel 3. Rincian Butir-Butir Skala *Burnout* yang Sahih dan Gugur

No	Aspek <i>Burnout</i>	Butir-Butir Aitem Pernyataan				Jumlah Aitem Valid
		<i>Favourable</i>		<i>Unfavourable</i>		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1	<i>Emotional Exhaustin</i>	1, 7, 13, 19, 25, 31, 37		4, 10, 16, 40	22, 28, 34	11
2	<i>Depersonalization</i>	2, 8, 14, 20	26, 32, 38	5, 11, 17, 23, 29, 35		10
3	<i>Personal Accomplishment</i>	3, 9, 15, 21, 27, 33, 39		18, 24, 36	6, 12, 30	10
	<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>31</b>

#### 2. Skala *Kesejahteraan Psikologis*

Jumlai aitem sebanyak 40 aitem dievaluasi menggunakan skala kesejahteraan psikologis. Pengujian validitas dilakukan melalui IBM SPSS Statistics 22. Menurut Azwar (2021), suatu item dianggap sah jika korelasi item-total ( $r \geq 0.30$ ). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa 32 dari 40 item valid, khususnya aitem nomor **1, 2, 4, 5, 6, 7, 9, 10,**

11, 12, 14, 15, 17, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40. Penilaian validitas menggunakan pendekatan *Corrected Item Total Correlation*, menetapkan nilai  $r$  minimum 0.30, dengan rentang dari 0.334-0.770". Berdasarkan data ini, ditentukan bahwa aitem 3, 8, 13, 16, 18, 22, 27, 36 tidak valid. Penilaian reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach*, menghasilkan nilai reliabilitas sebesar **0.938**. Skala ini dinilai memenuhi kriteria dan sesuai untuk digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian. Item yang valid dan tidak valid pada pengukuran kesejahteraan psikologis disajikan pada Tabel 4 di bawah ini:

**Tabel 4. Rincian Butir-Butir Skala Kesejahteraan Psikologis yang Sahih dan Gugur**

No	Aspek Kesejahteraan Psikologis	Butir-Butir Aitem Pernyataan				Jumlah Aitem Valid
		Favourable		Unfavourable		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1	Penerimaan Diri	1, 11, 21, 31		6, 26	16, 36	6
2	Hubungan Positif	2, 12, 32	22	7, 17, 37	27	6
3	Otonomi	23, 33	3, 13	28, 38	8, 18	4
4	Tujuan Hidup	4, 14, 24, 34		9, 19, 29, 39		8
5	Pertumbuhan Pribadi	5, 15, 25, 35		10, 20, 30, 40		8
	<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>32</b>

### Pelaksanaan Penelitian

Pada tanggal 11 Juli 2025 sampai tanggal 16 Juli 2025, dilaksanakan penelitian dengan jumlah sampel sebanyak 142 pegawai di Pengadilan Negeri Medan. Peneliti mengumpulkan data dengan membagikan kuesioner langsung kepada pegawai untuk diisi. Studi ini menggunakan skala Likert untuk menilai tingkat *burnout* dan kesejahteraan psikologis di antara pegawai. Instrumen pengukuran memiliki 31 item untuk skala *burnout* dan 32 item untuk skala kesejahteraan psikologis. Materi disusun secara metodis dan komprehensif, seperti yang diilustrasikan pada Tabel 5 dan 6 di halaman berikutnya:

**Tabel 5. Penomoran Baru Skala Burnout**

No	Aspek Burnout	Butir-butir Aitem Pernyataan		Jumlah Aitem
		Favourable	Unfavourable	
1	<i>Emotional Exhaustin</i>	1, 7, 13, 19, 25, 30, 31	2, 8, 14, 20	11
2	<i>Depersonalization</i>	3, 9, 15, 21	4, 10, 16, 22, 24, 26	10
3	<i>Personal Accomplishment</i>	5, 11, 17, 23, 27, 28, 29	6, 12, 18	10
	<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>31</b>

**Tabel 6. Penomoran Baru Skala Kesejahteraan Psikologis**

No	Aspek Kesejahteraan Psikologis	Butir-butir Aitem Pernyataan		Jumlah Aitem
		Favourable	Unfavourable	
1	Penerimaan Diri	1, 15, 21, 29	6, 18	6
2	Hubungan Positif	7, 11, 23	2, 20, 26	6
3	Otonomi	3, 19	8, 12	4
4	Tujuan Hidup	9, 13, 25, 32	4, 16, 22, 28	8
5	Pertumbuhan Pribadi	5, 17, 27, 30	10, 14, 24, 31	8
	<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>32</b>

### Hasil Analisis Data

Studi ini menggunakan teknik *Pearson Product Moment* untuk analisis data. Hal ini digunakan untuk membangun hubungan antara *burnout* dan kesehatan psikologis. Analisis dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 22.

#### 1. Deskripsi Data Penelitian

##### a. Hipotetik dan Empirik Skala Burnout

Skala *burnout* memiliki 31 aitem, masing-masing menawarkan pilihan jawaban satu hingga empat. Setiap item mendapat skor yang berbeda yaitu  $31 \times 1$  hingga  $31 \times 4$ , menghasilkan skor kumulatif yang berkisar dari 31 hingga 124. Rata-rata hipotetis dihitung menggunakan rumus  $(31 + 124) \div 2 = 77.5$ . Deviasi standar teoritis dalam

penelitian ini dihitung sebagai  $(124 - 31) \div 6 = 15.5$ . Hasil analisis *burnout*, yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi, menunjukkan rata-rata empiris sebesar 65.40 dan standar deviasi sebesar 11.202. Tabel 7 di bawah ini menyajikan perbandingan data empiris dan hipotetis untuk skala *burnout*.

**Tabel 7. Perbandingan Data Empirik dan Hipotetik Burnout**

Variabel	Empirik			SD	Hipotetik			SD
	Min	Max	Mean		Min	Max	Mean	
<i>Burnout</i>	35	105	65.40	11.202	31	124	77.5	15.5

Menurut skala *burnout*, menunjukkan rata-rata empiris < rata-rata hipotetis, yaitu  $65.40 < 77.5$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat kelelahan (*burnout*) peserta penelitian memiliki tingkat *burnout* yang lebih rendah daripada populasi umum. Tabel 8 di bawah ini mencantumkan kategori *burnout*:

**Tabel 8. Kategori Burnout**

$X < (\mu - 1\sigma)$	Rendah
$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	Sedang
$X \geq (\mu + 1\sigma)$	Tinggi

Pada standar deviasi hipotetiknya  $\sigma = (124-31) : 6 = 15.5$ , mean hipotetik  $\mu = (31+124) : 2 = 77.5$ . Dengan menggunakan rumus, maka dihasilkan  $X < (77.5-15.5) = X < 62$ ,  $(77.5-15.5) \leq X < (77.5 + 15.5) = 62 \leq X < 93$ ,  $X \geq (77.5+15.5) = X \geq 93$ . Untuk kategori skor *burnout* dapat dilihat pada Tabel 9 berikut ini:

**Tabel 9. Kategori Skor Burnout**

No	Pedoman	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 62$	Rendah	52	36.62%
2	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$62 \leq X < 93$	Sedang	87	61.27%
3	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 93$	Tinggi	3	2.11%
Total				142	100%

Menurut analisis data pada Tabel 9, penelitian menunjukkan bahwa dari 142 responden, 52 (36.62%) menunjukkan tingkat kelelahan rendah, 87 (61.27%) menunjukkan tingkat kelelahan sedang, dan 3 (2.11%) menunjukkan tingkat kelelahan tinggi. Statistik menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian memiliki tingkat kelelahan sedang.

**b. Hipotetik dan Empirik Skala Kesejahteraan Psikologis**

Pengukuran kesejahteraan psikologis memiliki 32 item, masing-masing menawarkan empat alternatif jawaban dari satu hingga empat. Setiap item memiliki rentang skor 32 hingga 128. Rata-rata hipotetis ditentukan menggunakan rumus  $(32+128) \div 2 = 80$ . Deviasi standar hipotetis untuk penelitian ini dihitung menggunakan rumus  $(128-32) \div 6 = 16$ . Temuan kuesioner pada pengukuran kesejahteraan psikologis menghasilkan rata-rata empiris 111.03 dan deviasi standar 4.269. Tabel 10 di bawah ini menyajikan perbandingan data empiris dan hipotetis mengenai kesejahteraan psikologis.

**Tabel 10 Perbandingan Data Empirik dan Hipotetik Kesejahteraan Psikologis**

Variabel	Empirik			SD	Hipotetik			SD
	Min	Max	Mean		Min	Max	Mean	
Kesejahteraan Psikologis	101	119	111.03	4.269	32	128	80	16

Selain itu, subjek diklasifikasikan ke dalam tiga kategori: rendah, sedang, dan tinggi.

Berikut disajikan Tabel 11, yang mengklasifikasikan kesejahteraan psikologis:

**Tabel 11 Kategori Kesejahteraan Psikologis**

$X < (\mu - 1\sigma)$	Rendah
$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	Sedang
$X \geq (\mu + 1\sigma)$	Tinggi

Pada standar deviasi hipotetiknya  $\sigma = (128-32) : 6 = 16$ , mean hipotetik  $\mu = (32+128) : 2 = 80$ . Dengan menggunakan rumus, maka dihasilkan  $X < (80-16) = X < 64$ ,  $(80-16) \leq$

$X < (80 + 16) = 64 \leq X < 96, X \geq (80+16) = X \geq 96$ ". Di bawah ini merupakan Tabel 12 kategori skor kesejahteraan psikologis:

**Tabel 12 Kategori Skor Kesejahteraan Psikologis**

No	Pedoman	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 64$	Rendah	0	0%
2	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$64 \leq X < 96$	Sedang	0	0%
3	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 96$	Tinggi	142	100%
<b>Total</b>				<b>142</b>	<b>100%</b>

Menurut analisis data yang disajikan dalam Tabel 3.10, temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa dari 142 responden, 0 individu, atau 0%, menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis rendah, 0 individu, atau 0%, menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis sedang, dan 142 individu, atau 100%, menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis tinggi. Statistik menunjukkan bahwa individu dalam penelitian ini menunjukkan kecenderungan untuk kesejahteraan psikologis yang tinggi.

**2. Hasil Uji Asumsi Penelitian**

Sebelum pengujian hipotesis, peneliti melakukan uji asumsi untuk memastikan apakah distribusi data menunjukkan penyimpangan dari normalitas. Akibatnya, uji normalitas dan linearitas digunakan.

**a. Uji Normalitas Sebaran Data**

Berdasarkan signifikansi, penelitian ini menilai normalitas data menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Data dikatakan terdistribusi normal jika nilai p melebihi 0.05 (Purnomo, 2016). “ Uji normalitas variabel *burnout* memberikan koefisien KS-Z (Statistik Uji) sebesar 0.066 dan tingkat signifikansi *2-tailed* sebesar 0.200 ( $p > 0.05$ ). Hipotesis *1-tailed* menghasilkan tingkat signifikansi sebesar 0.100 ( $p > 0.05$ ), menunjukkan distribusi normal untuk data *burnout*. Uji normalitas untuk ukuran kesejahteraan psikologis menunjukkan koefisien KS-Z (Statistik Uji) sebesar 0.068, dengan signifikansi (*2-tailed*) sebesar 0.200 ( $p > 0,05$ ). Hipotesis satu arah menunjukkan nilai signifikansi *1-tailed* sebesar 0.100 ( $p > 0.05$ ), yang menunjukkan bahwa data untuk variabel kesejahteraan psikologis terdistribusi secara teratur. Tabel 13 menyajikan hasil uji normalitas.

**Tabel 13 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	SD	KS-Z	Sig	p	Keterangan
<i>Burnout</i> (Y)	11.202	0.066	0.200	$p > 0.05$	Sebaran Normal
Kesejahteraan Psikologis (X)	4.269	0.068	0.200	$p > 0.05$	Sebaran Normal

**b. Uji Linearitas**

Uji linearitas menentukan apakah dua variabel data penelitian berhubungan secara linear. Uji linearitas dilakukan untuk menganalisis data. Nilai  $p < 0.05$  menunjukkan hubungan linear yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan *burnout*. Korelasi signifikan terjadi ketika variabel independen dan dependen berhubungan secara linear. Tabel 14 menunjukkan data uji linearitas.

**Tabel 14 Hasil Uji Linearitas Hubungan**

Variabel	F	Sig	Keterangan
<i>Burnout</i> (Y) Kesejahteraan Psikologis (X)	8.678	0.004	Linear

Tabel terlampir menunjukkan hubungan linear antara variabel-variabel tersebut. Nilai signifikansi 0.004 ( $p < 0.05$ ) menunjukkan adanya hubungan yang substansial antara variabel-variabel tersebut. Dalam analisis korelasi *Product Moment*, kedua variabel memenuhi parameter untuk analisis lebih lanjut.

**3. Hasil Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan setelah pengujian asumsi untuk memvalidasi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Psikologi dan *burnout* di kalangan pegawai Pengadilan Negeri Medan memiliki hubungan negatif, menurut teori tersebut. Kesejahteraan psikologis yang tinggi berkorelasi dengan kelelahan kerja pegawai yang lebih rendah. Kelelahan kerja pegawai yang tinggi ditunjukkan oleh kesejahteraan psikologis yang rendah.

Studi ini menggunakan pendekatan Korelasi Momen Produk *Pearson* untuk analisis data. Investigasi menghasilkan koefisien Korelasi *Pearson* sebesar  $-0.241$ , dengan tingkat signifikansi  $0.004$  ( $p < 0.05$ ). Temuan menunjukkan adanya hubungan negatif yang substansial antara kesejahteraan psikologis dan *burnout* di antara pegawai di Pengadilan Negeri Medan, yang dikategorikan sebagai rendah (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan penjelasan di atas, disimpulkan bahwa hipotesis ini valid, yang menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan arah antara kesejahteraan psikologis dan *burnout* di antara pegawai di Pengadilan Negeri Medan. Tabel 15 di bawah ini mengilustrasikan hubungan antara *burnout* dan kesejahteraan psikologis.

**Tabel 15 Korelasi antara *Burnout* dengan Kesejahteraan Psikologis**

Analisis	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi (p)
Korelasi	-0.241	0.004

Data pada Tabel 16 menunjukkan bahwa nilai *R-square* adalah 0.058. Temuan menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis menyumbang 5.8% dari *burnout*, sedangkan sisanya, yaitu 94.2%, disebabkan oleh faktor-faktor termasuk tugas dan tanggung jawab yang ambigu, kurangnya pengakuan dan apresiasi, perlakuan tidak adil, dan perselisihan yang timbul dari ketidaksepakatan dengan rekan kerja.

**Tabel 16 Sumbangan Efektif**

R	<i>R Square</i>	Sumbangan Efektif
-0.241	0.058	5.8%

## Pembahasan

Sebuah penelitian terhadap 142 partisipan, semuanya pegawai Pengadilan Negeri Medan, mengungkapkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *burnout* dan kesejahteraan psikologis. “ Koefisien korelasi *Pearson* adalah  $r = -0.241$ , dengan tingkat signifikansi (Sig)  $0.004$  ( $p < 0.05$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis pegawai yang tinggi berkorelasi dengan tingkat *burnout* yang rendah. Sebaliknya, tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah berkorelasi dengan tingkat *burnout* yang tinggi.

Temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saraun dan Ambarwati (2022), yang meneliti korelasi antara *burnout* dan kesejahteraan psikologis di PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *burnout* berdampak buruk pada kinerja pegawai di PT. *Geothermal Energy Area Lahendong* Lahendong. Studi ini menghasilkan koefisien determinasi R-kuadrat ( $R^2$ ) sebesar 0.058, yang menunjukkan kontribusi efektif kesejahteraan psikologis sebesar 5.8% terhadap *burnout* pegawai di Pengadilan Negeri Medan”. Temuan menunjukkan bahwa 94.2% variabel *burnout* dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dibahas dalam studi ini.

Temuan yang didapat melalui penelitian ini menunjukkan bahwa dari 142 responden yang diteliti, terdapat 52 responden (36.62%) yang menunjukkan kecenderungan *burnout* rendah. Sebanyak 87 responden (61.27%) menunjukkan kecenderungan *burnout* sedang, dan 3 responden (2.11%) lainnya menunjukkan kecenderungan yang tinggi. Secara khusus, temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai mengalami kelelahan atau *burnout* pada tingkat yang masih tergolong wajar dimana pegawai dapat mengelola dengan baik aktivitas pekerjaan yang dilakukan, sehingga minim terkurasnya sumber emosional pada pegawai.

Hasil penelitian di Pengadilan Negeri Medan, diperoleh ada 52 responden atau sekitar 36.62% dari total responden menunjukkan *burnout* yang berada pada tingkat rendah. Pegawai pada kategori ini menunjukkan bahwa *burnout* yang dialami tidak mengganggu pekerjaan secara signifikan dimana pegawai cenderung mampu mengelola tekanan pekerjaan, tuntutan pekerjaan, mengelola emosi dengan baik, serta mampu mengembangkan hubungan sosial yang positif dalam lingkungan kerja. Pegawai yang berada pada tingkat ini memiliki strategi *coping* yang baik dan efektif. Hal ini mencerminkan adanya sistem kerja yang relatif sehat, manajemen waktu yang baik, serta dukungan eksternal maupun internal yang membantu pegawai untuk tetap berada pada kondisi terjaga secara mental dan emosional.

Dari data hasil penelitian, sebanyak 87 responden atau 61.27% dari total keseluruhan responden yang menunjukkan bahwa *burnout* berada pada tingkat sedang. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai sudah merasakan dampak tekanan kerja yang nyata dan kelelahan emosional. Namun, *burnout* tersebut tidak berkembang ke kategori tinggi karena masih terdapat faktor penyeimbang berupa dukungan dari lingkungan kerja yang positif dan semangat kerja. Dengan kata lain, pegawai berada dalam fase waspada di mana mereka tetap berupaya profesional mencapai target meskipun beban kerja yang dirasakan cukup berat.

Dalam penelitian ini, tiga responden, yang mewakili 2,11% dari total responden, menunjukkan tingkat *burnout* yang tinggi. Hal ini menunjukkan kekurangan motivasi yang berasal dari tekanan kerja yang berlebihan, yang seringkali mengakibatkan pegawai merasa gagal atau selalu tidak puas dengan hasil kerja dan tujuan yang dicapai, yang berujung pada kelelahan berulang dalam upaya profesional mereka.

Para peneliti kemudian meneliti kesejahteraan psikologis pegawai di Pengadilan Negeri Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada satu pun peserta yang diklasifikasikan dalam kategori kesejahteraan psikologis rendah atau sedang, dengan kedua persentase tersebut tercatat 0%. Kurangnya responden dalam kategori rendah dan sedang menunjukkan bahwa tidak ada pegawai yang merasa tertekan atau berada dalam kondisi psikologis yang mengkhawatirkan.

Para peneliti menemukan bahwa semua 142 responden, yang mewakili 100% pegawai di Pengadilan Negeri Medan, memiliki kesejahteraan psikologis keseluruhan yang sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa individu mempertahankan hubungan kerja yang positif, secara efektif menghadapi masalah, mengembangkan potensi mereka, mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, menerima diri mereka secara holistik termasuk bakat dan kelemahan dan menghargai perspektif dan kontribusi rekan kerja mereka. Keadaan ini menunjukkan bahwa pegawai berada dalam kondisi optimal untuk terus mengembangkan diri dan berkontribusi secara efektif pada pekerjaan mereka.

Temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan yang substansial antara kesejahteraan psikologis dan *burnout* di antara pegawai di Pengadilan Negeri Medan. Studi ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis pegawai secara signifikan memengaruhi tingkat *burnout* mereka. Individu dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi menunjukkan kemampuan dalam pengaturan emosi dan penerimaan diri. Sebaliknya, pegawai dengan kesejahteraan psikologis yang rendah seringkali mengaitkan ketidakpuasan terhadap hasil kerja mereka dengan kekurangan pribadi, yang menghambat kemampuan mereka untuk mengakui keterbatasan mereka. Oleh karena itu, inisiatif untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis merupakan komponen penting dari pendekatan pencegahan *burnout* di tempat kerja.

## KESIMPULAN

Penelitian yang melibatkan 142 pegawai mengungkapkan korelasi yang substansial antara *burnout* dan kesejahteraan psikologis di antara pegawai di Pengadilan Negeri Medan. Analisis data mengungkapkan koefisien korelasi *Pearson* sebesar  $r = -0.241$ , dengan tingkat

signifikansi (nilai  $p$ ) sebesar 0.004 ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan hubungan berlawanan arah yang substansial antara kedua variabel, yang menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan psikologis berkorelasi dengan penurunan tingkat *burnout*. Lebih lanjut, analisis koefisien determinasi mengungkapkan bahwa kesejahteraan psikologis menyumbang 0.058, atau 5.8%, dari *burnout*, dengan sisanya disebabkan oleh faktor lain. Adapun saran sebagai berikut, (1) Bagi Pegawai Pengadilan Negeri Medan, Para peneliti berharap agar pegawai mampu mengidentifikasi gejala dini *burnout*, termasuk kelelahan emosional dan penurunan motivasi di tempat kerja. Manajemen waktu, work life balance, pengurangan stres, dan gaya hidup sehat membantu mencegah masalah. (2) Bagi Pimpinan, Menurut temuan penelitian, para pemimpin diharapkan untuk menilai sistem kerja dan meningkatkan dukungan melalui komunikasi yang transparan, pengakuan, dan penyediaan program mentoring atau pelatihan manajemen stres untuk membantu pegawai mengatasi tekanan terkait pekerjaan. Penilaian kesehatan psikologis pegawai secara konsisten sangat penting sebagai strategi untuk mencegah *burnout*. (3) Bagi Peneliti Selanjutnya, Gaya kepemimpinan, dukungan sosial di tempat kerja, kebahagiaan kerja, dan work life balance juga dapat memengaruhi kelelahan kerja (*burnout*). Studi lebih lanjut diperlukan. Penggunaan berbagai pendekatan metodologi, seperti kuantitatif, kualitatif, dan campuran juga dapat diterapkan.

## REFERENSI

- Aryana, S. B., & Suwarti. (2024). Kesejahteraan psikologis pada dewasa awal dengan status pengangguran. *Psychopedia: Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 9(1), 50–54. <https://doi.org/10.36805/psychopedia.v9i1.7755>
- Azwar, S. (2020). *Reliabilitas dan validitas dalam evaluasi psikologis*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan skala psikologi (rev.ed.)*. Pustaka Pelajar.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches*, (5th ed.). Sage Publications.
- Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta. (2024, 21 Maret). *Burnout mungkinkah terjadi pada ASN?* <https://dinkes.jogjaprovo.go.id/berita/detail/burn-out-mungkinkah-terjadi-pada-asn>
- Evans, D., & Greenway, C. (2010). *Exploring the psychological well-being of student in higher education*. Escalate. <http://escalate.ac.uk>
- Kholifah, S., Soeharto, S., & Supriati, L. (2016). Hubungan faktor-faktor internal dengan kejadian kelelahan mental (*burnout*) pada perawat. *Jurnal Kesehatan Mesencephalon*, 2(4). <https://doi.org/10.36053/mesencephalon.v2i4.4>.
- Leon, M. R., Halbesleben, J. R. B., & Paustian-Underdahl, S. C. (2015). A dialectical perspective on burnout and engagement. *Burnout Research*, 2(2-3), 87–96. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2015.06.002>
- Martono, N. (2015). *Metode penelitian kuantitatif*. PT Rajagrafindo Persada
- Maslach, C. (2015) Burnout, psychology of. *International encyclopedia of the social & behavioral sciences* (2nd ed., Vol. 2, hlm. 929-932). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.26009-1>
- Maslach, C., & Leiter, M. (2007). Burnout. In G. Fink (Ed.), *Encyclopedia of stress* (pp. 358–362). Academic Press.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode penelitian kuantitatif* (3rd ed.). Widya Gama Press.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis statistik ekonomi dan bisnis dengan SPSS*. CV. Wade Group.

- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Saraun, G. G., & Ambarwati, K. D. (2022). Hubungan antara psychological well-being dengan burnout pada pekerja PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong. *Jurnal EMPATI*, 11(5), 359–367. <https://doi.org/10.14710/empati.0.36745>
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.