

Hubungan *Burnout* Terhadap Kinerja pada Guru Non Formal di PKBM Minda Utama Bandung
Evi Srinur Hastuti

Aman, Menghindar, Cemas: Pengaruh *Attachment Style* terhadap Kesiapan Menikah pada Dewasa Awal
Nida Muthi Annisa, Faishal Ghiffari Dalimunthe

Studi Pendahuluan *Fear Of COVID-19*: Bagaimana Orang Memandang COVID-19
Cahyaning Widhyastuti

Pengaruh Pelatihan “Ayo Bantu Teman” untuk Meningkatkan Kemampuan Dukungan Sosial Anggota TRAPZA
Farhan Zakariyya

Penerapan Metode Jarimatika Untuk Meningkatkan Kemampuan Berhitung Perkalian Pada Siswa Kelas III di SDN Sekejati I Bandung
Pradiptya Septyanti Putri, Fawwaz Anugrah Wibawa Ramadhan, Imatul Anam, Gina Feby Dwi Ramadhanti

Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Perawat Wanita di Rumah Sakit Umum (RSU) PINDAD Kota Bandung Saat Pandemi Covid-19
Indarta Priyana, Anisa Nurul Muqotimah, Elan Rusnendar

DEWAN REDAKSI

Editor in Chief

Nida Muthi Annisa (Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia)

Managing Editor

Cahyaning Widhyastuti (Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia)

Section Editor

- Dyah Rachman Kuswartanti (Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia)
- Ilham Medal Junjuran (Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia)
- Rina Ruth Polla (Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia)
- Puspita Puji Rahayu (Universitas Nasional Karangturi Semarang)
- Intan Puspitasari (Universitas Ahmad Dahlan)
- Yara Andita Anastasya (Universitas Malikussaleh)

Reviewer

- Evi Sri Nurhastuti (Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia)
- Astri Firdasannah (Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia)
- Karima Astarti (Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia)
- Pradiptya Septyanti Putri (Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia)
- Mutia Qana'a (Telkom University)
- Rias Pratiwi Safitri (STIKES Yarsi Mataram)
- Nia Anggri Noveni (Universitas Muhammadiyah Purwokerto)
- Farhan Zakariyya (Universitas Pendidikan Indonesia)
- Prinska Damara Sastri (Universitas Indonesia Membangun)
- Kartika Nuradina (Universitas Indonesia Membangun)

DAFTAR ISI

Hubungan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Pada Guru Non Formal di PKBM Minda Utama Bandung Evi Srinur Hastuti	1-11
Aman, Menghindar, Cemas: Pengaruh Attachment Style Terhadap Kesiapan Menikah Pada Dewasa Awal Nida Muthi Annisa, Faishal Ghiffari Dalimunthe	12-18
Studi Pendahuluan <i>Fear Of Covid-19</i> : Bagaimana Orang Memandang Covid-19 Cahyaning Widhyastuti	19-26
Pengaruh Pelatihan “Ayo Bantu Teman” Untuk Meningkatkan Kemampuan Dukungan Sosial Anggota TRAPZA Farhan Zakariyya	27-33
Penerapan Metode Jarimatika Untuk Meningkatkan Kemampuan Berhitung Perkalian Pada Siswa Kelas III di SDN Sekejati I Bandung Pradiptya Septyanti Putri, Fawwaz Anugrah Wibawa Ramadhan, Imatul Anam, Gina Feby Dwi Ramadhanti	34-40
Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Perawat Wanita di Rumah Sakit Umum (RSU) PINDAD Kota Bandung Saat Pandemi Covid-19 Indarta Priyana, Anisa Nurul Muqotimah, Elan Rusnendar	41-57

Hubungan *Burnout* Terhadap Kinerja Pada Guru NonFormal di PKBM Minda Utama Bandung

Evi Srinur Hastuti

Fakultas Psikologi, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia
e-mail : evisrinurhastuti@unibi.ac.id

Abstrak

Pandemic Covid-19 merubah metode pembelajaran tatap muka atau luring menjadi pembelajaran secara *online* atau Pembelajaran Jarak jauh (PJJ). Keadaan tersebut tidak hanya mempengaruhi siswa dan tetapi juga guru, terlebih guru yang mengajar di sekolah non formal, seperti di PKMB Minda utama, guru yang harus lebih kreatif dan inovatif menyiapkan bahan ajar yang sesuai dengan kebutuhan dan dengan permasalahan kesulitan belajar yang berbeda-beda. Tujuan untuk mengetahui Hubungan *Burnout* Terhadap Kinerja Pada Guru Non Formal di PKBM Minda Utama Bandung. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di PKBM Minda Utama Bandung terdiri dari 25 orang. Data penelitian diperoleh dengan kuesioner *Burnout* yang diadaptasi dari *Maslach Burnout Inventory-Student Survey* (MBI-SS), yang dikembangkan oleh Schaufeli et al, dan untuk kinerja menggunakan konsep teori dari Bernardine Russel. Metode penelitian yang digunakan adalah metode korelasional untuk melihat hubungan antara *burnout* dengan kinerja guru PKBM Minda Utama Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* memiliki hubungan yang cukup berarti dengan kinerja guru non formal di PKBM Minda Utama Bandung dengan nilai $r_s = -0,744$. Artinya hipotesis penelitian diterima yaitu semakin tinggi *burnout* maka akan semakin rendah kinerja guru.

Kata Kunci : *Burnout*, kinerja dan guru

Abstract

Pandemic Covid-19 transforms face-to-face or offline learning methods into online learning or Distance Learning (PJJ). The situation affects not only students and teachers, especially teachers who teach in non-formal schools, such as in the main PKMB Minda, teachers who must be more creative and innovative to prepare teaching materials that suit their needs and with different learning difficulties. The purpose of knowing burnout relationship to performance in non-formal teachers in PKBM Minda Utama Bandung. The population in this study is teachers at PKBM Minda Utama Bandung consists of 25 people. The research data was obtained with a Burnout questionnaire adapted from the Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS), developed by Schaufeli et al, and for performance using the concept of theory from Bernardine Russel. The research method used is a correlational method to see the relationship between burnout and the performance of PKBM Guru Minda Utama Bandung. The results showed that burnout has a significant amount of interest with the performance of non formal teachers at PKBM Minda Utama Bandung with a value of $r_s = -0.744$. This means that the accepted research hypothesis is that the higher the burnout, the lower the teacher's performance.

Keywords : *Burnout, performance and teacher*

1. PENDAHULUAN

Infeksi virus Corona disebut COVID-19 (*Corona Virus Disease 2019*) dan pertama kali ditemukan di kota Wuhan China pada akhir Desember 2019. Virus ini menular dengan sangat cepat dan telah menyebar ke hampir semua negara, termasuk Indonesia hanya dalam waktu beberapa bulan. Corona Virus-19 itu sendiri merupakan kumpulan virus yang bisa menginfeksi sistem pernapasan. Pada banyak kasus, virus ini hanya menyebabkan infeksi pernapasan ringan, seperti flu. Namun, virus ini juga bisa menyebabkan infeksi pernapasan berat, seperti infeksi paru-paru (pneumonia). Virus ini menular melalui percikan dahak (droplet) dari saluran pernapasan, misalnya ketika berada di ruang tertutup yang ramai dengan sirkulasi udara yang kurang baik atau kontak langsung dengan droplet. (Yuliana, 2020), dilansir dari kompas.com virus tersebut menyebar sangat cepat melebihi prediksi atau dugaan beberapa ahli (Nursastri Anindiati Sri 2021).

Sampai tanggal 2 Februari penyebaran Virus Corona-19 di Indonesia mencapai 1.099.687 orang dengan penambahan kasus positif sejumlah 10,379 orang. 12.848 pasien yang telah dinyatakan sembuh, sehingga total pasien sembuh dari Covid-19 ada 896.530 orang (Pikiran Rakyat, 2 Februari 2021), Adapun sebaran pada lima provinsi dengan angka covid-19 tertinggi yaitu DKI Jakarta (3.362 kasus baru), Jawa Barat (2.068 kasus baru), Jawa Tengah (1.116 kasus baru), Jawa Timur (847 kasus baru), Kalimantan Timur (443) kasus baru).

Berbagai upaya dilakukan untuk menekan penyebaran virus ini, seperti dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam rangka percepatan penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID -19), yang mulai berlaku tanggal 31 Maret 2020. Namun adanya pembatasan tersebut tidak menekan laju perkembangan virus tersebut, sehingga pemerintah menerapkan kebijakan baru yaitu peraturan Inmendagri 1 Tahun 2021 tentang PPKM atau Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat untuk Wilayah Jawa dan Bali mulai tanggal 11-25 Januari 2021 bahkan diperpanjang sampai 8

Februari 2021. Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat sebagai upaya pengendalian penyebaran corona virus disease 2019 (COVID-19), sebelumnya pemerintah juga melakukan pembatasan atau pelanggaran WNA masuk ke Indonesia.

Adanya kebijakan dari pemerintah pusat tentunya diteruskan oleh pemerintah daerah dengan menerbitkan sejumlah peraturan dalam rangka penanganan pandemi Covid-19, akan tetapi Langkah-langkah pengendalian pandemic Covid-19 masih belum optimal. Kondisi ini tentunya memberikan pengaruh ke berbagai sector, salah satunya adalah bidang Pendidikan, baik itu pendidikan formal, non formal dan nonformal. Di bidang Pendidikan seperti SD, SMP dan SMA, Pemerintah melakukan penutupan sekolah secara tatap muka, sebagai solusi agar proses pembelajaran tidak tertinggal dan peserta didik atau siswa tetap bisa belajar atau menerima haknya untuk mendapatkan ilmu. Pemerintah melarang untuk melakukan pembelajaran tatap muka dan diganti dengan pembelajaran secara *online* atau Pembelajaran Jarak jauh (PJJ), berlandaskan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 719/P/2020 tentang Pedoman Pelaksanaan Kurikulum Pada Satuan Pendidikan Dalam Kondisi Khusus.

Surat Edaran (SE) yang dikeluarkan pemerintah 18 Maret 2020 segala kegiatan didalam dan diluar ruangan di semua sektor sementara waktu ditunda demi mengurangi penyebaran corona, terutama pada bidang pendidikan. Pada tanggal 24 Maret 2020 Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia mengeluarkan Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan Dalam Masa Darurat Penyebaran Covid. Surat edaran tersebut menjelaskan bahwa proses belajar dilaksanakan di rumah melalui pembelajaran daring atau pembelajaran jarak jauh, hal ini dilaksanakan untuk memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa. Belajar di rumah dapat difokuskan pada pendidikan kecakapan hidup antara lain mengenai pandemi Covid-19 (Halijah, 2020).

Dengan pembelajaran jarak jauh tentunya guru dan siswa bisa terus melakukan pembelajaran secara efektif secara *online* di

rumah masing-masing dengan memanfaatkan kemampuan teknologi informasi. Banyak hambatan yang dialami selama proses pembelajaran tersebut, bagi siswa pelajaran yang biasa dilakukan didalam kelas dengan suasana banyak teman, sekarang dilakukan dirumah tentunya berdampak pada prestasi dan motivasi peserta didik dalam pembelajaran.

Dampak PJJ tentunya tidak hanya dirasakan oleh siswa tetapi dirasakan oleh guru sebagai pengajar di sekolah formal, non formal dan nonformal. Bahkan akan dirasakan lebih berat atau sulit bagi guru yang bergerak di Pendidikan non formal yang menangani anak-anak dengan berbagai kebutuhan khusus. Seperti yang terjadi di sekolah non formal PKBM Minda Utama Bandung. PKBM Minda Utama Bandung merupakan sebuah Lembaga Pendidikan yang terakreditasi A (Unggul) oleh Dinas Pendidikan yang mempunyai tujuan membantu masyarakat untuk mendapatkan ijazah resmi yang diharapkan bagi mereka yang belum memiliki ijazah. PKBM Minda Utama Bandung memiliki Visi menjadi lembaga pendidikan non formal yang terdepan, terpercaya, dan berstandar dalam meningkatkan sumber daya manusia dan misi menjadi PKBM yang berkualitas dan memenuhi standar nasional Pendidikan.

Visi dan misi dari PKBM Minda Utama Bandung tidak lepas kaitannya dengan peran guru sebagai motor penggerak pembelajaran siswa, dimana guru harus menjadi fasilitator yang harus memahami kebutuhan peserta didik, menciptakan suasana belajar yang tidak terkesan sangat formal, membuat perencanaan belajar bersama membantu peserta didik dengan cara mendorong aktivitas yang kooperatif, kompetisi yang sehat dan bertanggung jawab. Selain itu juga tugas guru non formal di PKBM Minda Utama Bandung yaitu memformulasikan tujuan belajar sesuai kebutuhan siswa dan Lembaga, membantu para peserta didik membentuk kelompok dalam menentukan tim belajar mengajar, belajar mandiri dan sebagai bagian dari rasa tanggung jawabnya terhadap proses belajar secara inkuiri, dll.

Serangkaian tugas yang diemban guru tersebut membutuhkan *effort* yang cukup besar terlebih di masa pandemic sekarang ini, karena

proses pembelajaran yang biasanya dilaksanakan di sekolah dengan tatap muka langsung yang melibatkan guru dan teman-teman tidak dapat dilakukan pada masa pandemi ini. Siswa diharuskan belajar dari rumah. Guru dituntut untuk dapat menyiapkan perangkat pembelajaran yang memungkinkan siswa untuk belajar dari rumah. Kondisi ini membuat guru harus mengubah strategi belajar mengajarnya. Penggunaan metode pengajaran yang tepat maupun perilaku dan sikap guru dalam mengelola proses belajar mengajar sangat dibutuhkan dalam pembelajaran selama program belajar dari rumah. Semua ini dilakukan untuk memberikan akses pembelajaran yang tidak terbatas ruang dan waktu kepada peserta didik selama diberlakukannya masa darurat Covid-19 (Handayani, Khasanah & Yoshinta, 2020; Kurniasari, 2020; Aji, 2020).

Seperti upaya upaya dilakukan oleh guru-guru yang ada di PKBM Minda Utama Bandung, tidak hanya melakukan pembelajaran secara klasikal akan tetapi gurupun melakukan pendampingan secara individual kepada siswa, melakukan bimbingan konseling, menggunakan metode belajar sambil bermain dengan menggunakan alat yang sederhana, akan tetapi tetap saja tidak memberikan hasil yang maksimal. Upaya yang dilakukan tidak sebatas itu, pihak Lembaga mengundang orang tua dan memberikan seminar tentang peran orang tua dalam mendampingi anak belajar di masa pandemic. Kondisi tersebut tentunya membuat semakin kompleknya permasalahan yang harus dihadapi guru dengan tuntutan pekerjaan, terutama pada diri individu guru itu sendiri yang harus memenuhi tuntutan dan target kerja yang ditetapkan organisasi, dan tuntutan lain adalah bagaimana menciptakan suasana belajar yang kondusif kepada peserta didik dengan persoalan pribadi peserta didik masing-masing.

Permasalahan tersebut menimbulkan kelelahan kelelahan, baik fisik ataupun mental, bahkan ada beberapa guru yang mengatakan bahwa mereka menjadi sulit tidur, cepat lelah padahal pekerjaan yang dilakukan tidak terlalu banyak, bingung harus melakukan kegiatan apa lagi, beberapa guru lainnya berusaha untuk melakukan kegiatan seperti sebelum pandemic, tapi ternyata yang dirasakan sangat berbeda.

Ada juga guru yang merasa lebih emosional menganggapi situasi, bahkan akhirnya berakibat buruk terhadap dalam berhubungan dengan lingkungannya secara normal. Keadaan seperti ini disebut *burnout*, yaitu kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stres diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi (Leatz & Stolar, dikutip Rosyid & Farhati, 1996), menggambarkan *burnout* sebagai suatu keadaan yang mencerminkan reaksi emosional pada orang yang berkerja pada bidang pelayanan kemanusiaan (*human services*) dan bekerja erat dengan masyarakat. Stres yang berlebihan akan penderita.

Maslach dan Leiter (Rizka, 2013) berpendapat bahwa *burnout* merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi dilingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan. Burnout merupakan sindrom psikologis yang meliputi kelelahan, depersonalisasi dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur. Hasil wawancara dengan beberapa guru di PKBM Minda Utama Bandung diperoleh bahwa mereka merasa sering cepat lelah padahal baru mengajar beberapa jam dan terkadang hanya ingin melakukan kegiatan lain selain bekerja, cepat marah, mudah tersinggung, merasa jenuh. Hilangnya semangat ketika bekerja dan terkadang merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan atau menangani persoalan yang dihadapi siswa. Beberapa guru bahkan ada yang menghindari pertemuan rutin untuk membahas target kerja sehingga berdampak pada kinerja.

Dengan kata lain, beberapa persoalan burnout yang dirasakan guru di PKBM Minda Utama Bandung ternyata mempengaruhi kinerja guru. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Isra Hayati, Suci Fitria (2018) bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja menurut Bernardin & Russel (Edy Sutrisno, 2010) merupakan keberhasilan yang dicapai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Informasi yang diperoleh dari kepala sekolah permasalahan kinerja dari tahun ke tahun selalu ada akan tetapi saat pandemic

sekarang ini dirasakan lebih banyak, seperti guru yang tidak memberikan pelayanan sesuai prosedur, guru yang mengabaikan kebutuana siswa sehingga ada beberapa siswa akhirnya tidak mau sekolah. Penyelesaian laporan perkembangan kemajuan siswa yang sering terlambat, mengganti jam pelajaran tanpa berkoordinasi dengan bagian akademik.

Berdasarkan uraian itulah, maka pertanyaan yang muncul adalah, “Hubungan *Burnout* Terhadap Kinerja Pada Guru Non Formal di PKBM Minda Utama Bandung”.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Pengertian *Burnout*

Burnout yaitu keadaan stress secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja. Burnout dapat merupakan akibat dari stress kerja yang kronis (King, 2010 dalam Dayne Trikora Wardhani, 2012). Maslach et al (2001) berpendapat bahwa *burnout* merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi dilingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan. *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang meliputi kelelahan, depersonalisasi dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur.

Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) mendefinisikan burnout sebagai suatu keadaan atau kondisi seseorang mengalami penipisan atau penurunan emosional, kehilangan motivasi, dan komitmen yang disebabkan dari stres secara emosional, sehingga cepat merasa lelah secara fisik maupun mental dan juga selalu sinis terhadap orang lain. *Burnout* merupakan suatu situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi dan menarik diri dari pekerjaan. Pekerja yang terkena *burnout* lebih gampang mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka (Davis & Jhon, 1985 dalam Dayne Trikora Wardhani, 2012). Reaksi stres yang terutama sering terjadi pada orang dengan standar yang tinggi adalah *burnout*. *Burnout* menurut Schaufelly adalah sindrom yang berhubungan

dengan pekerjaan yang ditandai dengan tingkat kelelahan yang berlebihan, sinism, dan penurunan efikasi profesional. Kelelahan yang dirasakan tidak hanya fisik, tetapi mental dan emosional (Swasti et al, 2018).

Burnout adalah keadaan kelelahan emosional dan fisik, produktifitas yang rendah, dan perasaan terisolasi, sering disebabkan oleh tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Orang-orang yang menghadapi kondisi tekanan tinggi setiap hari sering merasa lemah, putus asa, dan emosional terkuras dan akhirnya dapat berhenti mencoba (Lefton, dalam Dayne Trikora Wardhani, 2012). Pines & Aronson (1988) mendefinisikan *burnout* sebagai kelelahan secara fisik, mental, dan emosional. Jadi dari uraian diatas maka *Burnout* adalah kondisi psikologis yang dialami karyawan atau pegawai sebagai akibat adanya kelelahan emosional yang sehingga mereka lelah, bosan, jenuh putus asa, merasa terisolasi dari lingkungan dan tidak produktif.

2.2. Dimensi-dimensi *Burnout*

Menurut Maslach, Schaufeli dan Leiter *burnout* mempunyai tiga dimensi yaitu (2018):

- a) Kelelahan Emosional (*Emotional exhaustion*)
Kelelahan emosional adalah perasaan lelah dan letih di tempat kerja (Spector, 1996). Ketika seseorang mengalami *exhaustion* maka mereka akan merasakan energinya seperti terkuras habis dan ada perasaan “kosong” yang tidak dapat teratasi lagi.
- b) Depersonalisasi (Depersonalization)
Depersonalisasi adalah pengembangan perasaan sinis dan tak berperasaan terhadap orang lain (Spector, 1996). Proses penyeimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Hal ini berupa sikap sinis terhadap orang-orang yang berada dalam lingkup pekerjaan dan kecenderungan untuk menarik diri serta mengurangi keterlibatan dalam bekerja. Perilaku tersebut diperlihatkan sebagai upaya melindungi diri dari perasaan kecewa, karena penderita menganggap bahwa dengan berperilaku seperti itu, maka

mereka akan aman dan terhindar dari ketidakpastian dalam pekerjaan.

- c) Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi
Biasanya ditandai dengan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan bahkan terhadap kehidupan. Maslach menyatakan bahwa penurunan pencapaian prestasi pribadi disebabkan oleh perasaan bersalah telah melakukan orang lain disekitarnya secara negatif.

2.3. Kematangan Karir

Donald E. Super Super (1992:8) merupakan kesiapan seseorang dalam mengenali dan mengatasi masalah-masalah pekerjaan dan kariernya. Kematangan karir merupakan kesiapan individu dalam pemilihan karir, serta proses pengambilan keputusan karir yang sesuai dengan tugas perkembangan karir.

Yost & Corbishly (Saifuddin, 2018) Kematangan karir merupakan keberhasilan dan kesuksesan individu dalam melakukan negoisasi terhadap tugas-tugas perkembangan dalam mempersiapkan karir serta mengambil keputusan yang sesuai dengan usia (*age appropriate*) dan tahapan (*stage appropriate*)

2.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Burnout*

Burnout muncul dari adanya stress yang berkepanjangan, sehingga banyak faktor yang mempengaruhi *burnout* sering dikaitkan dengan munculnya stress. Hasil penelitian di Jerman menunjukkan bahwa 8% pekerja mengalami stres kerja yang dirasakan selama 30 hari. Stres kerja tersebut memberikan dampak tidak hanya pada tempat kerja tetapi juga kehidupan pribadi pekerja, seperti memburuknya kondisi dalam keluarga dan hubungan pertemanan (Swasti at el, 2018). Keluhan yang dirasakan oleh pekerja saat mengalami stres berkepanjangan diantaranya lelah saat bangun tidur di pagi hari, perasaan bersalah dalam pekerjaan, dan penurunan performa kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan terjadinya burnout. Menurut Sullivan dalam Spector (Swasti el al, 2018) *Burnout* dapat disebabkan :

1. Individu,
2. Lingkungan

3. Budaya.

2.5. Pengertian Kinerja

Kinerja menunjukkan keberhasilan suatu organisasi. Berikut ini beberapa definisi kinerja. Menurut Byars Dan Rue (Edy Sutrisno, 2010:150) kinerja merupakan tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian ini mencakup bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya.

Bernardine dan Russel (Edy Sutrisno, 2010:150) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan keberhasilan yang dicapai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau aktivitas selama periode waktu tertentu.

2.6. Dimensi Kinerja

Berikut ini adalah kriteria utama yang dinilai dalam kinerja menurut Bernardin & Russel (Edy Sutrisno, 2010:150) :

1. *Kualitas*, tingkat keberhasilan dari suatu proses atau hasil kerja yang sempurna, melaksanakan pekerjaan dengan cara yang ideal sesuai dengan tujuan yang ditetapkan
2. *Kuantitas*, besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit, sejumlah pekerjaan yang telah diselesaikan
3. *Ketepatan waktu*, tingkatan pekerjaan yang diselesaikan, hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan waktu yang disediakan untuk melakukan pekerjaan atau tugas lain
4. *Efektivitas biaya*, tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (Seperti sumber daya manusia, uang, teknologi dan bahan baku) secara optimal untuk mendapatkan target yang tertinggi. Jika efektivitas berkurang, sumber-sumber organisasi juga dikurangi
5. *Kebutuhan pengawasan*, tingkatan kebutuhan pegawai untuk membutuhkan pengawasan agar dapat memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan
6. *Pengaruh interpersonal*, tingkatan perasaan pegawai untuk menunjukkan perasaan *self-esteem*, *good-will* dan kerja sama di antara rekan sekerja dan bawahan

2.7. Penilaian Kinerja

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan organisasi dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Penilaian kerja menurut Veithzal Rivai (2005) “Merupakan hasil kerja dalam lingkup pekerjaannya”. Sedangkan penilaian kinerja (*performance appraisal*) menurut Handoko “Suatu proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawainya. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerjanya”.

Pendapat di atas menjelaskan bahwa penilaian pelaksanaan kinerja atau penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan, artinya pelaksanaan pekerjaan bukan hanya dilihat dari hasil fisiknya saja tetapi meliputi berbagai hal antara lain disiplin, kemampuan kerja, hubungan kerja, prakarsa dan kepemimpinan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Penilaian kinerja merupakan suatu penjelasan yang sistematis dari hubungan kekuatan suatu pekerjaan dan kelemahannya secara individu maupun kelompok. Faktor yang paling umum dalam penilaian kinerja adalah pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreatifitas, dapat diandalkan, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional. Metode korelasi ini digunakan untuk menarik hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama (Sugiyono, 2015).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

- 4.1. Hasil Perhitungan Korelasi *Burnout* dengan Kinerja guru Non Formal di PKBM Minda Utama Bandung

Pada bagian ini diuraikan data hasil penelitian dengan menggunakan uji statistik *Rank Spearman* (r_s) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan kriteria H_0 ditolak, jika $-t_{hit} < -t_{tab}$ dan H_1 diterima jika $t_{hit} > t_{tab}$.

Tabel 4.1
Hasil Uji Korelasi Rank Spearman
Antara Burnout Dengan Kinerja
Pada Guru Sekolah Non Formal
Di PKBM Minda Utama Bandung

Variabel	Kriteria Uji	
	Tolak H_0 , jika $t_{hit} < t_{tab}$ $\alpha = 0,05$ dan $dk = N-2$	
Burnout dan Kinerja	$r_s = -0,744$ $d = 55,35\%$ $t_{hit} = -5,340$ $t_{tab} = -1,714$	Karena $-t_{hit} < -t_{tab}$, maka H_0 ditolak
Burnout Aspek <i>Emotional Exchause</i> dan Kinerja	$r_s = -0,704$ $d = 49,56\%$ $t_{hit} = -4,754$ $t_{tab} = -1,714$	Karena $-t_{hit} < -t_{tab}$, maka H_0 ditolak
Burnout Aspek <i>Depersonalization</i> dan Kinerja	$r_s = -0,656$ $d = 43,03\%$ $t_{hit} = -4,168$ $t_{tab} = -1,714$	Karena $-t_{hit} < -t_{tab}$, maka H_0 ditolak
Burnout Aspek <i>Personal accomplishment</i> dan Kinerja	$r_s = -0,584$ $d = 34,11\%$ $t_{hit} = -3,450$ $t_{tab} = -1,714$	Karena $-t_{hit} < -t_{tab}$, maka H_0 ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data Juni 2021

Berdasarkan hasil perhitungan (tabel 4.1) diperoleh $-t_{hit} < -t_{tab}$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan $r_s = -0,744$ yang menurut tabel Guilford (Harun Al-Rasyid, 1994:46) termasuk dalam kriteria derajat korelasi tinggi. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat dinyatakan terdapat hubungan negative antara burnout dengan kinerja guru Sekolah Non formal PKBM Minda Utama Bandung. Dengan arah korelasi yang negative maka dapat dinyatakan bahwa, semakin tinggi burnout, maka kinerja yang ditampilkan guru non formal di PKBM Minda Utama akan semakin rendah. Burnout suami memberikan kontribusi sebesar 55,35 % terhadap kinerja. Artinya terdapat 55,35% peranan burnout terhadap rendahnya kinerja guru non formal di PKBM Minda Utama, dan ada 44,65% peranan burout suami terhadap tingginya kinerja guru.

Untuk lebih jelasnya melihat hubungan antara aspek-aspek *burnout* dengan kinerja maka akan diurutkan berdasarkan nilai korelasi yang paling tinggi. Urutan pertama yaitu *burnout*

aspek *emotional exchause* dan kinerja dengan nilai $r_s = 0,704$. dari hasil perhitungan tersebut maka dapat dinyatakan terdapat hubungan negative antara *burnout* aspek *emotional exchause* dengan kinerja. *Burnout* aspek *emotional exchause* memberikan kontribusi sebesar 49,56% terhadap kinerja, artinya ada 49,56% peranan *burnout* aspek *emotional exchause* terhadap rendahnya kinerja dan terdapat 50,44 % peranan diluar *burnout* aspek *emotional exchause* terhadap rendahnya kinerja.

Nilai berikutnya adalah *burnout* aspek *depersonalization* terhadap kinerja dengan nilai $r_s = -0,656$, dari hasil perhitungan tersebut maka dapat dinyatakan terdapat hubungan negative anara *burnout* aspek *depersonalization* dengan kinerja, *Burnout* aspek *depersonalization* memberikan kontribusi sebesar 43,03% terhadap kinerja. Artinya terdapat 43,03% peranan *burnout* aspek *depersonalization* terhadap rendahnya kinerja dan terdapat 56,97 % peranan diluar *burnout* aspek *depersonalization* terhadap rendahnya kinerja

Urutan terakhir yaitu *burnout* aspek *personal accomplishment* terhadap kinerja dengan nilai $r_s = -0,584$, dari hasil perhitungan tersebut maka dapat dinyatakan terdapat hubungan negative anara *burnout* aspek *personal accomplishment* dengan kinerja. *Burnout* aspek *personal accomplishment* memberikan kontribusi sebesar 34,11% terhadap kinerja. Artinya terdapat 34,11% peranan *burnout* aspek *personal accomplishment* terhadap rendahnya kinerja dan terdapat 65,89 % peranan diluar *burnout* aspek *personal accomplishment* terhadap rendahnya kinerja.

4.2. Pembahasan

Kualitas Pendidikan menjadi hal yang sangat penting untuk menciptakan generasi muda yang unggul. Untuk itu, tidak hanya peserta didik atau siswa yang harus aktif, gurupun harus berpartisipasi aktif karena guru menjadi ujung tombak keberhasilan. Terlebih di masa pandemi covid 19 ini, guru dituntut untuk menciptakan suasana belajar atau aktivitas belajar yang menarik bagi siswanya. Tuntutan untuk memberikan pembelajaran daring/online menjadi kegiatan yang tidak mudah untuk dijalankan, guru perlu kreativitas untuk

menyelenggarakan pengajaran di kelas agar tercapainya sasaran pembelajaran, disatu sisi guru juga harus menuntaskan pekerjaan administrasi. Kondisi ini tidaklah mudah, apalagi pembelajaran dan pemberlakuan *work from home* berlangsung dalam waktu yang cukup lama.

Guru sebagai pengajar dan pelaku administrasi dalam pengajaran dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang berubah, ini tentunya menimbulkan dampak yang berbeda-beda. Beberapa guru merasakan bahwa kondisi tersebut sulit tetapi tetap menikmati segala tekanan kerja dengan santai dan tidak stress. Berbeda dengan guru yang lainnya, pandemi covid 19 yang mengharuskan mengajar secara *online* menjadikan guru merasa harus mengeluarkan energi lebih banyak guna menciptakan pembelajaran yang interaktif, bahkan beberapa guru merasa sering merasa lelah dan merasakan kondisi emosionalnya tidak stabil, terlebih tugas guru tidak hanya mengajar tetapi mereka juga harus menyelesaikan kegiatan yang bersifat administrative.

Berdasarkan hasil perhitungan statistic (tabel 4.1) diperoleh bahwa $-t_{hit} < -t_{tab}$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan $r_s = -0,744$ yang menurut tabel Guilford (Harun Al-Rasyid,1994:46) termasuk dalam kriteria derajat korelasi tinggi dan hubungan yang cukup berarti. Dari hal tersebut maka dapat dikatakan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *burnout* dengan kinerja guru non formal di PKBM Minda Utama. Artinya hipotesis penelitian diterima yaitu semakin tinggi *burnout* maka akan semakin rendah kinerja guru. Burnout merupakan hal yang tidak bisa dianggap sepele terlebih pada mereka yang bekerja terutama guru.

Adanya pandemi covid 19 memunculkan tuntutan baru dan terjadi perubahan dalam metode pembelajaran yang awalnya dilakukan secara luring atau tatap mukam menjdai daring atau online. Perubahan tersebut dirasakan memberikan dampak yang besar bahkan masalah ketika yang dihadapi adalah siswa yang berasal dari sekolah non formal seperti di PKBM Minda Utama, karena penggunaan teknologi

sebagai media belajar (pengelolaan kelas *online*) harus menjadi pembiasaan, sementara sistem, sarana dan prasarana penunjang masih kurang memadai. Seperti diketahui sebelum ada pandemic siswa di PKBM Minda Utama sama seperti sekolah non formal lainnya melakukan pembelajaran tatap muka, dengan karakteristik dan latar belakang siswa yang berbeda-beda guru dituntut untuk bisa menyelesaikan capaian pembelajaran sampai tuntas, dan itu tidaklah mudah. Adanya pandemic pelaksanaan pembelajaran dirasakan semakin menyulitkan.

Selain perubahan media belajar, tuntutan lain yang harus dipenuhi ketika melakukan pembelajaran daring adalah menyiapkan seperangkat sistem penilaian dan pelaporan hasil belajar siswa, dan inipun bukanlah pekerjaan yang mudah. Kkondisi tersebut tentunya mengganggu kualitas mental guru seperti mengalami kelelahan fisik maupun psikologis bahkan memicu timbulnya stress kerja atau lebih dikenal dengan Burnout.

Burnout sendiri menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) sebagai suatu keadaan atau kondisi seseorang mengalami penipisan atau penurunan emosional, kehilangan motivasi, dan komitmen yang disebabkan dari stres secara emosional, sehingga cepat merasa lelah secara fisik maupun mental dan juga selalu sinis terhadap orang lain. Burnout syndrome yang terjadi merupakan suatu respon terhadap stressor antar personal terkait dengan pekerjaan (Leiter dan Maslach, 1988).

Untuk lebih jelasnya mengenai *burnout* maka dapat dilihat dari korelasi aspek-aspek *burnout* dengan kinerja, dan jika diurutkan maka aspek burnout dengan nilai korelasi paling besar yaitu aspek *emotional exchause* dengan $r_s = -0,704$ yang menurut tabel Guilford (Harun Al-Rasyid,1994:46) termasuk dalam kriteria derajat korelasi tinggi dan hubungan yang cukup berarti. Dari hal tersebut maka dapat dikatakan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *burnout* aspek *emotional exchange* dengan kinerja guru non formal di PKBM Minda Utama. Artinya hipotesis penelitian diterima yaitu semakin tinggi *burnout* aspek *emotional exchause* maka akan semakin rendah kinerja guru.

Guru di PKBM Minda Utama merasakan kelelahan bahkan kondisi emosional dirasakan

tidak stabil, mudah tersinggung, marah tanpa alasan yang jelas, energi lebih terasa terkuras, sehingga kinerjanya pun menjadi tidak produktif, terlebih ketika dirasakan adanya idealisme dalam memberikan pembelajaran kepada siswa yang tidak sesuai dengan kenyataan karena kondisi pandemic tersebut, situasi seperti ini akhirnya menjadi masalah serius dalam bekerja, beberapa guru terkadang mengabaikan untuk menyelesaikan laporan tentang pembelajaran karena timbulnya rasa malas, bahkan ada yang mengerjakan pekerjaan lain yang tidak berhubungan dengan mengajar. Dengan kata lain, kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) menjadi salah satu sumber utama penyebab *burnout* yang akhirnya membuat guru tersebut tidak bekerja sesuai dengan target dan capaian pembelajaran.

Aspek dengan korelasi paling tinggi urutan berikutnya adalah *burnout* aspek *depersonalization* dan kinerja dengan dengan $r_s = -0,656$ yang menurut tabel Guilford (Harun Al-Rasyid, 1994:46) termasuk dalam kriteria derajat korelasi sedang dan hubungan yang cukup berarti. Dari hal tersebut maka dapat dikatakan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *burnout* aspek *depersonalization* dengan kinerja guru non formal di PKBM Minda Utama. Artinya hipotesis penelitian diterima yaitu semakin tinggi *burnout* aspek *depersonalization* maka akan semakin rendah kinerja guru. *Depersonalization* terlihat dari hilangnya respon terhadap seseorang, hilangnya perasaan positif terhadap atasan dan rekan kerja, yang akhirnya membuat guru tersebut menghindari kontak social dengan lingkungan yaitu lingkungan kerja PKBM Minda Utama.

Ketika guru tersebut menghindari kontak dengan pekerjaannya maka tidak menutup kemungkinan akan sulit melakukan koordinasi dengan berbagai pihak termasuk rekan kerja dan atasan yang ada di PKBM Minda Utama yang akhirnya membuat beberapa pekerjaan yang memerlukan koordinasi akan menumpuk bahkan terbengkalai. Selain itu, *depersonalization* yang dialami guru di PKBM Minda Utama menjadikan beberapa guru cenderung bersikap kasar terhadap rekan kerja dan atasannya, atau sebaliknya beberapa guru bersikap sinis

memandang suatu persoalan dan bereaksi negative terhadap orang lain. menjaga jarak dan tidak mau terlibat dalam tim kerja sehingga memberikan dampak serius pada efektivitas kerja.

Yang terakhir adalah *burnout* aspek *personal accomplishment* (Capaian Diri) $r_s = -0,656$ yang menurut tabel Guilford (Harun Al-Rasyid, 1994:46) termasuk dalam kriteria derajat korelasi sedang dan hubungan yang cukup berarti. Artinya terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *burnout* aspek *personal accomplishment* dengan kinerja guru non formal di PKBM Minda Utama. Artinya hipotesis penelitian diterima. Semakin tinggi *burnout* aspek *personal accomplishment* maka akan semakin rendah kinerja guru. Capaian diri guru yang mengalami penurunan sebagai dampak pandemic corona 19 yang mengharuskan melakukan pembelajaran jarak jauh menimbulkan perasaan negative, tidak senang dan kurang puas terhadap pekerjaannya karena apa yang diharapkan ketika memberikan pembelajaran tidak sesuai karena situasi pandemic. Selain perasaan diatas, beberapa guru merasa kepercayaan dirinya kurang karena merasa tidak mampu mengatasi permasalahan yang timbul,

Berbagai upaya telah mereka lakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut akan tetapi hasil yang diperoleh tidak memuaskan, kondisi ini akan semakin buruk ketika tidak ada dukungan dari lingkungan kerja sekitar, sehingga memunculkan rasa tidak kompeten dalam bekerja bahkan kehilangan kemauan untuk bekerja. Capaian diri pada guru yang mengalami penurunan lambat laun akan membuat individu tersebut menunjukkan perasaan negative, tidak senang dan tidak puas terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat Xiaoming et al., (2014), yang mengatakan bahwa capaian diri yang menurun ditunjukkan dengan hasil evaluasi diri yang buruk, rendahnya hubungan antar personal, kehilangan semangat, penurunan produktivitas, dan kurangnya kemampuan beradaptasi. Penurunan capaian diri juga ditandai dengan perasaan tidak berdaya, merasa semua tugas yang diberikan berat. Ketika perawat merasa tidak efektif, mereka cenderung mengembangkan rasa tidak mampu. Setiap

pekerjaan terasa sulit dan tidak bisa dikerjakan, rasa percaya diri berkurang. Pekerja menjadi tidak percaya dan orang lain tidak percaya dirinya sendiri.

Dari uraian diatas maka *burnout* merupakan hal yang tidak bisa dianggap sepele terlebih pada mereka yang bekerja terutama guru. Guru yang mengalami *burnout* akan mengalami kelelahan emosional dimana mereka akan merasa bahwa pekerjaannya sebagai pengajar menguras emosi, tertekan ketika harus bekerja dengan orang lain. Pada beberapa guru ada yang berusaha menghindari dari tuntutan tugas atau pekerjaan, menghindari dari lingkungan kerja, atau kontak social lainnya, tidak peduli atau acuh terhadap siswa (Depersonalisasi) dan terjadi penurunan kapasitas pribadi yang ditandai dengan munculnya perasaan tidak kompeten, tidak dapat memberikan yang terbaik untuk siswa, tidak nyaman saat mengajar, bahkan merasa tidak bermanfaat. Beberapa kondisi tersebut jika terus dibiarkan akan membuat guru tersebut tidak dapat bekerja secara produktif. Senada dengan pendapat Maslach et al., (2001) gejala *burnout* berhubungan dengan pekerjaan. Gejala-gejala tersebut memanifestasikan diri pada orang yang "normal" yang tidak menderita psikopatologi sebelumnya. Penurunan efektivitas dan kinerja kerja terjadi karena sikap negatif dan perilaku negative

5. KESIMPULAN

Dari hasil pengolahan data melalui perhitungan statistik diperoleh simpulan bahwa *burnout* memiliki hubungan yang cukup berarti dengan kinerja guru non formal di PKBM Minda Utama Bandung. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya nilai korelasi Rank Spearman $r_s = -0,744$ yang menurut tabel Guilford (Harun Al-Rasyid, 1994:46) termasuk dalam kriteria derajat korelasi tinggi dan hubungan yang cukup berarti. Dari hal tersebut maka dapat dikatakan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *burnout* dengan kinerja guru non formal di PKBM Minda Utama. Artinya hipotesis penelitian diterima yaitu semakin tinggi *burnout* maka akan semakin rendah kinerja guru. *Burnout* merupakan hal yang tidak bisa dianggap sepele terlebih pada mereka yang

bekerja sebagai guru non formal dengan karakteristik siswa yang berbeda dengan Pendidikan formal.

6. REFERENSI

- Azwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya
- Bernardine, John. H & Russel, Joyce. E.A. 1993. *Human Resource Management: an Experiential approach*. Singapore: McGraw-Hill International Edition
- Dayne Trikora Wardhani. 2012. *Burnout di kalangan guru pendidikan luar biasa di kota Bandung Bandung*. Semarang. Universitas Diponegoro
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group
- Swasti, K. G., Ekowati, W., & Rahmawati, E. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Burnout pada Wanita Bekerja di Kabupaten Banyumas. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 12(3), 190. <https://doi.org/10.20884/1.jks.2017.12.3.738>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout*. 397–422.
- Maryani Hi, Tamrin, Said Hasan, Abdul Rahman Jannang. 2020. Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja dengan Kecerdasan Emosional dan Self-Efficacy Sebagai Pemediasi Pada Guru SLB di Kota Ternate. *Jurnal Ilmiah wahana keluarga volume 6, no 2 tahun 2020*. Ternate. Univeritas Khairun
- Maslach, C. (2018). Burnout: a Multidimensional Perspective. *Professional Burnout, January 1993*, 19–32. <https://doi.org/10.4324/9781315227979-3>

- Pines, A.M. & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 COVID 19)
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 719/P/2020 tentang Pedoman Pelaksanaan Kurikulum Pada Satuan Pendidikan Dalam Kondisi Khusus
- Suharsimi Arkunto, 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta Rineka Cipta
- Spector, P. E. 1996. *Industrial and Organizational Behavior*. Wiley, United States of Amerika.
- Sugiyono. 2015. *Statistika Untuk Penelitian Bisnis*. Bandung : ALFABETA
- Xiaoming, Y., Ma, B.J., Chang, C.I & Shieh, C. J 2014. *Effect Of Workload On Burnout And Turn Over Intention*. *Ethno Med*, 8(3), pp. 229-237
- Yuliana, Y. (2020). Corona virus diseases (Covid-19): Sebuah tinjauan literatur. *Wellness And Healthy Magazine*, 2(1), 187–192.
<https://doi.org/10.30604/well.95212020>
- Hayati, I. (2018). Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 162–173.
<https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1920>

Aman, Menghindar, Cemas: Pengaruh *Attachment Style* Terhadap Kesiapan Menikah Pada Dewasa Awal

Nida Muthi Annisa, Faishal Ghiffari Dalimunthe

Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email : nidamuthiannisa@unibi.ac.id/nidamuthiannisa@gmail.com

Abstrak

Individu dewasa awal memiliki tugas perkembangan untuk menikah dan membangun sebuah keluarga. Pernikahan adalah suatu jenjang yang harus disiapkan dengan baik oleh pasangan individu. Oleh karena itu pentingnya memiliki kesiapan menikah. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam mempersiapkan pernikahan adalah interaksi dengan pasangan dalam hal ini adalah jenis kelekatan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *attachment style* terhadap kesiapan menikah pada dewasa awal. Penelitian ini dilakukan kepada 206 sampel dewasa awal dengan kriteria sampel usia 18-30 tahun dan sedang memiliki pasangan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kelekatan aman dapat memprediksi munculnya kesiapan menikah pada individu dewasa awal sebesar 10,2%. Kelekatan menghindar dapat memprediksi munculnya kesiapan menikah sebesar 9.2% pada individu dewasa awal. Sedangkan kelekatan cemas dapat memprediksi kesiapan menikah sebesar 2%. Hasil analisis tersebut memperlihatkan bahwa *attachment style* yang dimiliki oleh individu akan berpengaruh terhadap kesiapan menikah pada dewasa awal.

Kata Kunci : kelekatan, kesiapan menikah, dewasa awal

Abstract

Early adult individuals have the developmental task of marrying and building a family. Marriage is a stage that must be prepared well by individual couples. Therefore, it is important to have readiness for marriage. One of the things that must be considered in preparing for marriage is the interaction with the partner in this case is the type of attachment. This study aims to examine the effect of attachment style on readiness for marriage in early adulthood. This study was conducted on 206 samples of early adults with sample criteria aged 18-30 years and currently having a partner. The data obtained were analyzed using a simple linear regression analysis method. The results of the analysis show that secure attachment can predict the emergence of marriage readiness in early adult individuals by 10.2%. Avoidance attachment can anticipate the emergence of marriage readiness by 9.2% in early adult individuals. While anxious attachment can predict readiness 2%. The results of the analysis show that the attachment style possessed by the individual will affect the readiness to marry in early adulthood.

Keywords: *readiness for marriage, early adulthood, attachment*

1. PENDAHULUAN

Setiap individu dalam tahap perkembangan dewasa tentunya memiliki keinginan untuk berpasangan dan membentuk sebuah keluarga. Santrock (2013)

mengungkapkan bahwa pernikahan adalah salah satu tugas perkembangan sosio-emosional individu dewasa awal yang berada pada rentang usia 20-40 tahun. Perkawinan adalah sebuah hubungan antara laki-laki dan

perempuan yang memberikan berupa hubungan seksual, perihal keturunan dan juga pembagian tugas antar suami dan istri (Duvall & Miller, 1985). Sakralnya sebuah pernikahan menyebabkan pernikahan idaman itu terjadi hanya sekali dalam seumur hidup individu. Namun sekarang ini, tidak dapat dipungkiri banyaknya perceraian yang terjadi. Penyebab perceraian terjadi kebanyakan dikarenakan pertengkaran/perselisihan, faktor ekonomi dan salah satu pihak pergi meninggalkan pihak lainnya (Prihantoro, 2020). Tentunya untuk menyatukan dua insan yang berbeda dalam sebuah perkawinan tidak lah mudah sehingga pada dasarnya setiap pasangan harus memiliki kesiapan menikah.

Kesiapan menikah merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh pasangan yang akan melangkah ke jenjang pernikahan. Bila memiliki kesiapan menikah diharapkan, angka perceraian pun akan berkurang. Duvall dan Miller (1986) menyatakan bahwa kesiapan menikah diartikan sebagai keadaan individu yang siap untuk berhubungan dengan pasangan, menerima tanggung jawab suami dan istri, mengatur keluarga, mengasuh anak dan berhubungan seksual. Wiryasti (2004) sendiri mengungkapkan beberapa area dalam kesiapan menikah yaitu komunikasi, keuangan, anak dan pengasuhan, pembagian peran suami dan istri, latar belakang dan relasi dengan keluarga pasangan, agama dan pemanfaatan waktu luang. Kesiapan menikah ini tentunya meliputi beberapa hal, baik dari dalam diri individu maupun dari luar diri individu. Kedua unsur ini tentunya harus diperhatikan dengan baik. Namun terkadang pasangan sejoli yang akan menikah lebih berfokus pada hal-hal di luar individu untuk persiapan pernikahannya sehingga beberapa hal dari dalam diri individu kurang diperhatikan.

Salah satu unsur penting dalam memasuki pernikahan tentunya individu harus memilih jodoh/pasangan yang dirasa paling tepat. Proses pemilihan ini cukup kompleks dan memperhatikan beberapa aspek. Hal tersebut berkaitan dengan faktor-faktor pranikah yang akan mempengaruhi kesiapan menikah pada individu diantaranya proses interaksi pasangan, latar belakang individu, sikap dan sifat

individu, serta persetujuan dan dukungan orang sekitar (Holman dan Li, 1997). Pada faktor interkasi pasangan, salah satunya hal yang harus diperhatikan adalah seperti apa kelekatan yang terbentuk dengan pasangannya. Kelekatan pada dasarnya terbentuk sejak individu masa bayi dengan pengasuhnya (Desmita, 2009). Ainsworth (1985) mengartikan *attachment* sebagai rasa aman dan nyaman yang ditimbulkan karena adanya ikatan emosional antar individu. Kelekatan dapat menjadi salah satu patokan pada pasangan kekasih untuk menggambarkan seberapa erat ikatan kasih sayang diantara mereka (Bowlby dalam Bartholomew & Horowitz, 1991). Pada dasarnya terdapat tiga jenis kelekatan yaitu *secure*, *avoidant* dan *anxious* (Hazan & Shaver, 1987). Diantara ketiga jenis kelekatan tersebut jenis kelekatan aman dianggap sebagai kelekatan yang baik dalam membuat individu dan pasangannya bertumbuh serta berproses dalam sebuah hubungan.

Selcuk, Zayas dan Hazan (2010) mengungkapkan bahwa pada dasarnya ketika pasangan memiliki *attachment* yang baik maka akan menumbuhkan rasa perlindungan serta menumbuhkan kedekatan dengan sosok *attachment*. Kelekatan merupakan suatu hal yang harus diperhatikan pada usia dewasa awal karena dewasa awal masuk pada tahap *intimacy vs isolation*. Bila individu tidak dapat berkomitmen dengan baik dengan pasangan maka kemungkinan akan terisolasi dan hanya mementingkan diri sendiri (Erikson dalam Kroger, 2002). Berdasarkan pemaparan fenomena tersebut maka peneliti pada dasarnya ingin melihat pengaruh kelekatan yang dimiliki oleh individu pada kesiapan menikah di masa dewasa awal.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kesiapan Menikah

Kesiapan menikah adalah kesiapan seseorang untuk menerima tanggung jawab serta tantangan dalam pernikahan yang dilakukan dengan evaluasi secara subjektif (Larson, 1988). Sedangkan Holman dan Li (1997) mengartikan kesiapan menikah sebagai suatu hal yang dipersiapkan individu agar dapat melakukan peran-peran dalam sebuah

pernikahan juga melihat hal tersebut dalam proses pemilihan pasangan. Kesiapan menjalani pernikahan berhubungan dengan kompetensi individu untuk melaksanakan perannya dan memenuhi kebutuhan pasangan sehingga terciptalah kualitas pernikahan yang baik (Stinnet dalam Badger, 2005). Duvall dan Miller (1985) mendefinisikan kesiapan menikah sebagai sebuah keadaan dimana individu siap dan sedia untuk memiliki hubungan dengan pasangan, siap dengan tanggung jawab sebagai suami dan istri, siap menjalankan hubungan seksual, siap dalam mengatur keluarga hingga siap dalam proses pengasuhan anak.

Wiryasti (2004) mengemukakan terdapat delapan area dalam kesiapan menikah yang diturunkan berdasarkan definisi dari beberapa tokoh yaitu :

- a. Komunikasi
Area ini mencakup pada kemampuan mengekspresikan perasaan pada pasangan dan juga sebaliknya mendengarkan informasi yang disampaikan oleh pasangan.
- b. Keuangan
Area ini mencakup cara pengaturan ekonomi dalam rumah tangga.
- c. Anak dan pengasuhan
Area ini mencakup tentang merencanakan untuk mempunyai anak hingga pola asuh yang akan diberikan.
- d. Pembagian peran suami dan istri
Area ini mencakup tentang persepsi dan sikap individu berhubungan dengan peran dalam rumah tangga dan pembagiannya.
- e. Latar belakang pasangan dan relasi dengan keluarga besar
Area ini mencakup nilai dan sistem keluarga besar yang membentuk individu dan juga hubungan dengan keluarga besar.
- f. Agama
Area ini mencakup nilai religius sebagai pondasi dalam berumah tangga.
- g. Minat dan pemanfaatan waktu luang
Area ini mencakup sikap terhadap minat pasangan dan juga cara meluangkan

waktu luang baik untuk diri sendiri maupun ketika dengan pasangan.

- h. Perubahan pada pasangan dan pola hidup
Area ini berhubungan dengan sikap dan persepsi individu pada kemungkinan adanya perubahan sikap dan pola hidup yang terjadi saat membina pernikahan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan menikah yaitu faktor fisiologis, psikologis spiritual dan sosial (Walgito, 2010). Wisnuwardhani & Mashoedi (2012) juga menyebutkan bahwa usia dan tingkat kedewasaan, waktu pernikahan, motif untuk menikah, pendidikan dan kesiapan pekerjaan, memiliki hubungan seksual serta dukungan orang tua menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan menikah individu. Sedangkan Blood (1978) membagi faktor yang mempengaruhi kesiapan menikah menjadi dua faktor yaitu faktor dari dalam dan luar. Faktor dari dalam meliputi kematangan emosi, kematangan usia, kematangan sosial, kesehatan emosi dan eksipian model peran. Faktor dari luar meliputi kesiapan usia yang cukup matang dan juga kesiapan secara keuangan.

Attachment

Attachment adalah proses ikatan afeksi yang terbentuk diantara pasangan kekasih yang pada dasarnya juga terbentuk ketika individu di masa awal kehidupan yaitu antara bayi dengan orang tua (Hazan dan Shaver, 1987). Chaplin (2011) mengartikan kelekatan sebagai perkaitan, relasi, ikatan, hubungan pelekatan, sebuah daya Tarik atau ketergantungan emosional antar dua orang. Kelekatan juga dapat diartikan sebagai sebuah ikatan yang memiliki karakteristik untuk cenderung terus menerus mencari serta berusaha memelihara kedekatan dengan figure yang khusus (Bowlby dan Ainsworth dalam Colin, 1996). Hendrick (McGuirk dan Pettijohn, 2008) menyebutkan bahwa kelekatan pada individu dewasa sebagai kelekatan romantis dengan maksud ikatan dengan pasangan romantisnya.

Hazan dan Shaver (1987) berdasarkan hasil penelitiannya menghasilkan tiga deskripsi kelekatan dan dikategorisasikan menjadi *secure*, *avoidant*, dan *ambivalent*. Masing-masing kategori kelekatan ini akan

menghasilkan bentuk hubungan yang berbeda-beda pada pasangan tersebut. Individu yang memiliki tipe kelekatan aman (*secure*) akan memiliki kemampuan untuk mendukung pasangannya secara emosional, memiliki keyakinan akan hubungan romantis dan hubungan dapat bertahan lama, serta hubungan yang dibangun juga bersifat positif. Individu dengan tipe kelekatan menghindar biasanya akan sulit untuk berkomitmen secara emosional, kesulitan dalam memberikan dukungan emosional pada pasangan, ada perasaan sinis pada hubungan romantis dan menganggapnya tidak akan berlangsung lama. Bentuk terakhir dari kelekatan yaitu tipe cemas (*ambivalent*) dengan ciri individu yang ketakutan kehilangan pasangan, mau untuk mengganti *self* sesuai keinginan pasangan, merasa tertekan bila mengalami perpisahan dengan pasangan serta mudah jatuh cinta tapi juga hubungan tidak bertahan lama (Mischel dkk dalam Damayanti, 2010).

Dewasa Awal

Santrock (2013) mengungkapkan bahwa dewasa awal ditandai dengan waktunya individu untuk bekerja, menjalin hubungan dengan lawan jenis serta meluangkan waktu untuk hal-hal lainnya. Hurlock (2009) berpendapat bahwa tahapan dewasa awal ini berada pada rentang usia 18 -40 tahun dengan beberapa tugas perkembangan, yaitu:

- a. Mendapatkan pekerjaan
- b. Memilih teman hidup
- c. Belajar untuk hidup bersama dengan pasangan dan membentuk keluarga
- d. Membesarkan anak
- e. Mengelola rumah tangga
- f. Menerima tanggung jawab sebagai warga negara
- g. Tergabung dalam kelompok sosial

Tahapan perkembangan pada masa dewasa awal menurut Erickson (dalam Santrock, 2013) berada pada tahap *intimacy vs isolation*. Dalam tahapan intimasi, individu harus membangun sebuah relasi intim dengan pasangannya. Bila individu dewasa mud aini tidak daapt membentuk pershaabatan dan juga hubungan akrab yang intim dengan orang lain maka akan terjadi isolasi. Hal tersebut akan

berakibat pada tidak berjalannya tugas perkembangan secara optimal serta kehidupan yang kurang dinamis.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif non-eksperimental. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan beberapa kriteria, yaitu: dewasa awal pada usia 20-30 tahun, memiliki pasangan dan memiliki rencana untuk menikah. Data dikumpulkan dengan menggunakan alat ukur kesiapan menkah yang dibuat oleh Wiryasti (2004) serta alat ukur *attachment style* yang disusun oleh Damayanti (2010) berdasar tolak ukur dari Hazan dan Shaver (1987). Jumlah responden yang didapatkan dalam penelitian ini sebanyak 206 orang. Data yang diperoleh diolah dengan bantuan SPSS 20.0 dan menggunakan teknik analisis data regresi linier sederhana untuk melihat pengaruh dari masing-masing jenis kelekatan pada kesiapan menikah.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum peneliti menganalisis data untuk melihat pengaruh dari setiap *attachment style* pada kesiapan menikah, setiap alat ukur diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Pada alat ukur kesapan menikah didapatkan nilai *cronbach alpha* sebesar .855. Alat ukur *attachment style* mendapatkan nilai reliabilitas untuk setiap jenisnya yaitu *secure attachment* sebesar .874, *avoidant attachment* sebesar .721 dan *ambivalent attachment* sebesar .742.

Tabel 4.1 Nilai Cronbach Alpha

	<i>Cronbach Alpha</i>
Kesiapan menikah	.855
<i>Secure Attachment</i>	.874
<i>Avoidant Attachment</i>	.721
<i>Ambivalent Attachment</i>	.742

Berdasarkan analisis tersebut maka dapat didimpulkan bahwa alat ukur yang

digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur yang reliabel karena memiliki nilai cornbach alpha yang masuk dalam kategori reliabel. Peneliti kemudian melakukan pengolahan data untuk melihat pengaruh dari masing-masing tipe kelekatan terhadap kesiapan menikah dengan analisis regresi linier sederhana. Berikut adalah hasil analisisnya.

Tabel 4.2 Analisis regresi

	R square	Sig	t
<i>Secure attachment</i> terhadap kesiapan menikah	.102	.000	4.821
<i>Avoidant attachment</i> terhadap kesiapan menikah	.092	.000	-4.549
<i>Ambivalent attachment</i> terhadap kesiapan menikah	.020	.041	-2.059

Pada analisis data tipe kelekatan aman, didapatkan nilai R square sebesar .102 dengan nilai sig = .000. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh kelekatan aman terhadap kesiapan menikah dewasa awal. Pengaruh yang diberikan oleh kelekatan aman ini untuk kemunculan kesiapan menikah adalah 10.2 %. Hasil analisis regresi untuk tipe kelekatan *avoidant* didapatkan R square sebesar .092 dengan signifikansi sebesar .000. Hal ini diartikan bahwa terdapat pengaruh *avoidant attachment* terhadap kesiapan menikah. Pengaruh yang diberikan oleh jenis kelekatan ini sebesar 9.2%. Analisis terakhir yang dilakukan adalah pada tipe *ambivalent attachment*. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai R square sebesar .020 dengan nilai signifikansi sebesar .041. Maka diartikan bahwa terdapat pengaruh *ambivalent attachment* sebesar 2% terhadap kesiapan menikah dewasa awal.

Secure attachment atau disebut kelekatan aman seperti pada data dalam tabel 4.2 memberikan pengaruh sebesar 10.2% pada kesiapan menikah. Hal ini juga dapat diartikan bahwa kemunculan kesiapan menikah pada

individu dewasa awal dapat diprediksi sebesar 10.2% oleh kelekatan aman yang dimiliki individu dan sisanya oleh faktor lainnya. Bila dilihat dari t hitung yang didapat yaitu 4.821 dengan nilai yang positif, dapat diartikan bahwa semakin tingginya kelekatan aman yang dimiliki individu pada pasangannya maka akan semakin tinggi pula kesiapan menikah individu tersebut. Hal tersebut tentunya sesuai dengan penjelasan bahwa individu yang memiliki kelekatan aman akan lebih siap dalam membangun hubungan yang romantis serta menghasilkan suatu bentuk hubungan yang positif dengan pasangannya (Mischel, dkk dalam Damayanti, 2010).

Pada dasarnya individu yang memiliki gaya kelekatan aman dianggap dapat membangun hubungan romantis yang baik dikarenakan mereka memiliki kompetensi sosial yang baik. Kompetensi sosial yang baik ini dikarenakan berkembangnya model mental yang bersahabat, responsive, dipercaya dan juga penuh kasih sayang (Kobak & Hazan dalam Helmi, 1999). Ketika individu berpasangan terikat dalam hubungan pacaran maka tentunya mereka ingin selalu bersama dan memiliki kedekatan secara emosional yang mendorong untuk melanjutkan ke jenjang pernikahan (Papalia, 2009). Model mental dari kelekatan aman yang dimiliki serta adanya ikatan emosional dengan pasangan tentunya akan mempermudah individu dalam mempersiapkan pernikahan dan juga memahami tugas-tugas dalam rumah tangga.

Avoidant attachment atau kelekatan menghindar hasil analisis data pada tabel 4.2 menunjukkan memiliki pengaruh terhadap kesiapan menikah sebesar 9.2 %. Hal tersebut juga dapat diartikan bahwa kesiapan menikah pada individu dewasa awal dapat diprediksi dengan kelekatan menghindar sebesar 9.2% dan sisanya oleh faktor lainnya. Nilai t hitung yang didapatkan oleh kelekatan aman ini sebesar -4.549 dengan pengaruh yang negatif. Pengaruh negatif ini dapat diartikan bahwa semakin besar kelekatan menghindar yang dimiliki oleh individu pada pasangannya maka akan semakin rendah kesiapan menikah. Model mental yang terbentuk dari kelekatan menghindar adalah skeptis dan curiga serta

tidak percaya pada orang lain (Simpson dalam Helmi, 1999). Mischel, dkk (dalam Damayanti, 2010) mengungkapkan bahwa individu dewasa yang memiliki kelekatan menghindar akan kesulitan dalam menemukan komitmen secara emosional dan sinis terhadap cinta romantis. Hal tersebut tentunya akan membuat individu dengan kelekatan menghindar kesulitan dalam mempersiapkan pernikahan karena hubungan cenderung akan diwarnai dengan kurangpercayaan.

Pada *Ambivalent attachment* atau kelekatan cemas diperoleh hasil analisis pengaruh terhadap kesiapan menikah sebesar 2%. Hal ini juga dapat diartikan bahwa kelekatan cemas dapat memprediksi kesiapan menikah sebesar 2% dan sisanya oleh faktor yang lain. Berdasarkan tabel 4.2 didapat nilai t hitung sebesar -2.059 dengan pengaruh negatif. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin besar kelekatan cemas yang dimiliki individu dewasa awal pada pasangannya maka akan semakin rendah kesiapan menikahannya. Hal ini dapat terjadi karena orang dengan tipe kelekatan cemas memiliki model mental yang kurang percaya diri, kurang berharga serta komitmen yang rendah dalam berhubungan interpersonal (Simpson dalam Helmi, 1999).

Intimasi, komitmen dan hasrat dikatakan sebagai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan menikah pada individu (Pasongli, 2017). Individu dengan kelekatan aman tentunya dapat mengembangkan intimasi, komitmen dan hasrat ini dengan baik. Namun tentu berbeda dengan individu yang memiliki kelekatan menghindar dan kelekatan cemas. Individu dengan 2 kelekatan tersebut akan kesulitan dalam mengembangkan intimasi, komitmen dan hasrat karena sulitnya mempercayai sebuah hubungan dan pandangan akan komitmen yang rendah. Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan diantaranya adalah masih dapat dikembangkan dengan melihat beberapa faktor lain yang mempengaruhi kesiapan menikah, menspesifikasikan lagi kriteria responden agar hasil lebih optimal, lebih selektif dalam proses pengambilan data sehingga data yang dihasilkan akan lebih baik.

5. KESIMPULAN

Tiga jenis kelekatan pada dasarnya memiliki pengaruh terhadap kesiapan menikah pada individu dewasa awal. Kelekatan aman dapat memprediksi munculnya kesiapan menikah pada individu dewasa awal sebesar 10,2%. Kelekatan menghindar dapat memprediksi munculnya kesiapan menikah sebesar 9.2% pada individu dewasa awal. Sedangkan kelekatan cemas dapat memprediksi kesiapan menikah sebesar 2%. Pentingnya memiliki kelekatan aman dalam individu pada pasangannya agar dapat mempersiapkan pernikahan dengan baik karena individu dengan kelekatan aman akan membangun hubungan romantis yang baik. Berbeda dengan dua kelekatan lainnya yaitu kelekatan menghindar dan cemas yang akan membuat individu cukup kesulitan dalam mempersiapkan pernikahan karena sulitnya membangun sebuah hubungan romantis. Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian terkait kesiapan menikah dilihat dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi serta mempertimbangkan kriteria responden yang digunakan.

6. REFERENSI

- Ainsworth, M. (1985). Attachment Across Life Span. *New York Academy Bulletin*, 792-812.
- Bartholomew, K., & Horowitz, L. M. (1991). Attachment Styles Among Young Adults: A Test Of A Four-Category Model. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 61(2), 226–244.
- Blood, M., & Bob. (1978). *Marriage (3rd Ed.)*. New York: Free Press.
- Chaplin, J. P. (2011). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada.
- Colin, V. L. (1996). *Human Attachment*. Philadelphia: Temple University Press.

- Damayanti, N. (2010). *Hubungan Antara Tipe Kelekatan (Attachmnet Style) Dengan Kecemburuan Pada Pasangan Berpacaran Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (Uin) Syarif Hidayatullah Jakarta. Skripsi.* Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Desmita. (2009). *Psikologi Perkembangan.* Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya .
- Duvall, E. M., & Miller, B. C. (1985). *Marriage And Family Development.* New York: Harper & Row.
- Hazan, C., & Shaver , P. (1987). Romantic Love Conceptualized As An Attachment Process. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 52, 511-524.
- Helmi, A. F. (1999). Gaya Kelekatan Dan Konsep Diri. *Jurnal Psikologi*, 1, 9-17.
- Holman, T. B., & Li, B. D. (1997). Premarital Factors Influencing Preceived Readiness For Marriage. *Journal Of Family Issues*, 18, No.2, 124-144.
- Kroger , J. (2002). Introduction: Identity Development Through Adulthood. *Identity*, 1(2), 1-2.
- Larson, J. H. (1988). Factors Influencing College Students Perceived Readiness For Marriage. *Family Perspective*, 22 (2), 145-157.
- Pasongli, I. (2017). Triangulasi Cinta, Keharmonisan Keluarga Dan Kesiapan Menikah Pada Dewasa Muda Yang Berpacaran. *Biopsikososial*,1, 65-80.
- Prihantoro, A. (2020, Sepember 3). *Antaraneews.* Retrieved from Antaraneews.com:
<https://www.antaraneews.com/berita/1704406/ma-dampak-pandemi-covid-19-pada-kasus-perceraian-tidak-signifikan>
- Santrock, J. W. (2013). *Life-Span Development Jilid 2 Edisi 13.* Jakarta: Erlangga.
- Selcuk, E., Zayas, V., & Hazan, C. (2010). Beyond Satisfaction: The Role of Attachment in Marital Functioning. *Journal of Family Theory & Review* 2, 258-279.
- Walgito, B. (2010). *Bimbingan dan Konseling Perkawinan.* Yogyakarta: Andi.
- Wiryasti. (2004). *Modifikasi dan Uji Validitas dan Reliabilitas Inventori KesiapanMenikah. Tesis.* Depok: Universitas Indonesia.
- Wisnuwardhani, D., & Mashoedi, S. F. (2012). *Hubungan Interpersonal.* Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.

Studi Pendahuluan *Fear Of Covid-19*: Bagaimana Orang Memandang *Covid-19*

Cahyaning Widhyastuti

Fakultas Psikologi, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia
Email: cahyaning@unibi.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian pendahuluan dari serangkaian penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang bagaimana orang menghadapi pandemic COVID-19. Pada penelitian ini, peneliti ingin memperlihatkan gambaran awal tentang padangan orang terhadap COVID-19. Selain itu peneliti dalam penelitian awal ini juga ingin melihat bagaimana validitas dan reliabilitas alat ukur *fear of Covid-19* yang merupakan hasil alih Bahasa. Sebanyak 71 responden (21 laki-laki) terlibat dalam studi pendahuluan ini dengan rentang usia responden berkisar antara 17-32 tahun ($M = 21.79$, $SD = 3.468$). Responden dalam penelitian ini berasal dari beberapa kota di Indonesia dengan berbagai latar belakang aktivitas. Selanjutnya, analisis deskriptif dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan *SPSS for windows* versi 22. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki ketakutan terhadap COVID-19 pada tingkat sedang dengan persentase 73%, dan pada tingkat ketakutan yang sangat tinggi terhadap COVID-19 yaitu sebesar 14% responden. Sisanya, sebanyak 13% responden memiliki tingkat ketakutan yang rendah pada COVID-19.

Kata kunci: COVID-19, *fear of Covid-19*

ABSTRACT

This study is a preliminary study conducted by researches on how people deal with the COVID-19 pandemic. In this study, researcher wanted to show how people's views of COVID-19. In addition, researcher in this initial study also wanted to see how the validity and reliability of the fear of Covid-19 scale which was the result of language translation. The 71 respondents (21 males) were involved in this preliminary study with the age range of respondents ranging from 17-32 years ($M = 21.79$, $SD = 3.468$). The respondents in this study came from several cities in Indonesia with various activity backgrounds. Furthermore, the descriptive analysis in this study was carried out with the help of SPSS for windows version 22. The results of the analysis show that most of the respondents in this study have a moderate level of fear of Covid-19 with a percentage of 73% of respondents. against COVID-19, which is 14% of respondents. Meanwhile, at a low and very high level of fear, there were 13% and 14% of respondents, respectively.

Keywords: COVID-19, *fear of Covid-19*

1. PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 merupakan suatu kondisi yang tidak pernah dibayangkan sebelumnya untuk Sebagian besar orang. Kondisi ini juga akhirnya mempengaruhi segala aktivitas yang dilakukan, yang sering disebut juga dengan “adaptasi kebiasaan baru”. Aktivitas yang dilakukan saat ini ketika masih dalam kondisi pandemi tentu tidak sama dengan

aktivitas-aktivitas yang dilakukan sebelum adanya pandemi.

Pandemi COVID-19 menjadi perhatian masyarakat, bukan hanya di Indonesia, namun juga masyarakat global. Sejak awal kemunculannya, pandemi COVID-19 disebut sebagai darurat kesehatan masyarakat (Singh & Subedi, 2020). Hal ini juga membuat keberadaan pandemi COVID-19 menjadi perhatian internasional oleh WHO sejak 30 Januari 2020

(Singh & Subedi, 2020). Hal ini juga mengakibatkan COVID-19 menjadi pandemic global (Agung, 2020).

Di Indonesia sendiri, kasus pertama COVID-19 dilaporkan pada tanggal 2 Maret 2020. Dan hingga 28 Juni 2021 kasus di Indonesia mencapai 2.135.998 orang positif terpapar COVID-19. Setahun lebih sejak awal kemunculannya, kasus COVID-19 di Indonesia belum berhasil dihentikan. Kondisi ini membawa banyak dampak tersendiri untuk masyarakat Indonesia. Diantaranya adalah dampak psikologis (Dong & Bouey, 2020) dan dampak lain seperti kehilangan nyawa atau kematian, resesi ekonomi, aktivitas pendidikan yang terganggu, dampak ekonomi, sosial serta dampak psikologi dan perubahan perilaku pada masyarakat (Agung, 2020). Hal ini juga didukung oleh pernyataan Ferial (2021) bahwa banyak sektor terdampak karena adanya pandemic ini, yaitu sektor kesehatan, pangan, manufaktur, pariwisata, pendidikan, dan lain-lain. Adanya dampak ini bisa memicu munculnya kepanikan pada semua orang (Dong & Bouey, 2020).

Dengan demikian, kita melihat bahwa kondisi yang dialami masyarakat ketika pandemic cukup membawa dampak ke berbagai bidang. Salah satunya adalah dampak psikologis. Hal ini dikarenakan karena sebelumnya masyarakat belum pernah mengalami kondisi serupa, sehingga akan lebih merasa terdampak secara psikologis (Dong & Bouey, 2020). Selain itu, dampak psikologis bisa muncul karena kondisi pandemic COVID-19 bisa menjadi salah satu stressor yang berat bagi masyarakat (Rinaldi & Yuniasanti, 2020). Yang mana hal ini bisa menyebabkan munculnya perasaan khawatir dan takut. Selain itu, kondisi pandemic COVID-19 dapat memicu munculnya ketakutan, kekhawatiran, dan kecemasan semua orang di seluruh dunia (Ahorsu, et al., 2020). Di sisi lain, dengan meningkatnya kasus COVID-19 juga bisa menyebabkan seseorang mengalami kekhawatiran untuk berinteraksi dengan orang lain yang kemungkinan memiliki gejala atau tertpapar virus COVID-19 (Lin, 2020).

Oleh karena itu, merujuk pada penelitian sebelumnya (Ahorsu, et al., 2020) peneliti dalam penelitian ini mencoba ingin menggambarkan

bagaimana ketakutan dan kekhawatiran yang dirasakan oleh orang-orang dalam menghadapi pandemic COVID-19. Selain itu, peneliti juga ingin mendapat gambaran faktor dan kondisi seperti apa yang membuat orang mengalami kekhawatiran dan takut pada COVID-19. Hingga pada akhirnya dapat membedakan responden dengan ketakutan tinggi dan rendah.

1. KAJIAN PUSTAKA

Pandemi COVID-19

Pandemi menurut Kibnourne (Rinaldi & Yuniasanti, 2020) merupakan kondisi yang disebabkan oleh virus yang merupakan organisme yang dapat menular dengan mudah dari satu orang ke orang lain dan menyebabkan penyakit parah. Selain itu, suatu penyakit dikategorikan sebagai penyakit yang menyebabkan pandemic apabila penyakit tersebut dapat menular (Lu, Stratton, & Tang, 2020). Dan COVID-19 termasuk dalam kategori penyakit tersebut.

Gejala umum dari COVID-19 ini adalah demam, kelelahan, batuk kering, mengigil, kehilangan bau dan rasa (Wang, et al., 2020). COVID-19 disebabkan oleh virus SARS-CoV-2 (Yanti, Nugraha, Wisnawa, Agustina, & Diantari, 2020). Ridlo (2020) berpendapat yang sama bahwa gejala umum dari virus ini adalah pasien yang terpapar akan mengalami demam, batuk, dan kelelahan. Sedangkan gejala spesifik yang mungkin dialami adalah batuk berdarah, sakit kepala, batuk yang mengandung darah, dan diare (Ridlo, 2020).

Selanjutnya proses penularan COVID-19 disebabkan oleh pengeluaran droplet yang mengandung virus SARS-CoV-2 ke udara oleh pasien yang terinfeksi melalui hidung atau mulut (Lin, 2020; Wang, et al., 2020; Yanti, Nugraha, Wisnawa, Agustina, & Diantari, 2020). Kondisi ini yang menyebabkan virus mudah menyebar dan terjadi peningkatan jumlah orang yang terpapar.

Fear of Covid-19

Variable ini menarik untuk ditinjau lebih jauh apabila kita melihat kondisi yang terjadi saat ini, khususnya di Indonesia. Kondisi tentang jumlah peningkatan kasus COVID-19 di

Indonesia dari waktu ke waktu. Apakah peningkatan kasus itu akan berpengaruh terhadap kondisi masyarakat Indonesia, khususnya adalah perasaan khawatir, cemas, dan takut akan terpapar COVID-19. Peneliti menggunakan penelitian terdahulu dari Ahorsu, et al. (2020) sebagai rujukan yang digunakan untuk melihat bagaimana gambaran ketakutan, kekhawatiran dan kecemasan masyarakat Indonesia pada COVID-19.

Ahorsu et al. (2020) dalam penelitiannya menjelaskan tentang bagaimana proses penyusunan alat ukur *fear of Covid-19* dan apa yang melatarbelakangi pembuatan alat ukur itu. Dalam penelitian terdahulu dijelaskan bahwa kondisi perubahan kebiasaan yang dihadapi pada saat pandemi bisa memunculkan ketakutan tersendiri bagi masyarakat (Ahorsu, et al., 2020). Hingga akhirnya peneliti terdahulu tertarik untuk membuat alat ukur *fear of Covid-19* yang diharapkan dapat memberi gambaran bagaimana tingkat ketakutan yang dialami masyarakat terhadap kondisi pandemic COVID-19. Sehingga bisa digunakan sebagai masukan khususnya untuk pelayanan kesehatan (Ahorsu, et al., 2020)

Sejalan dengan penelitian terdahulu, dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat ukur *fear of Covid-19* yang sebelumnya dikembangkan untuk pengambilan data penelitian di masyarakat Indonesia. Harapannya, penelitian ini sebagai penelitian awal, dapat memberikan gambaran bagaimana kekhawatiran dan ketakutan masyarakat Indonesia dalam menghadapi pandemi COVID-19.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan suatu variable tertentu (Field, 2009). Dimana dalam penelitian ini, peneliti ingin mencoba menggambarkan bagaimana pandangan seseorang terhadap COVID-19. Selain itu, penelitian ini juga merupakan penelitian awal tentang COVID-19 yang dilakukan oleh peneliti yang bertujuan untuk mengetahui gambaran awal data penelitian.

Pengambilan data penelitian ini dilakukan pada tanggal 3-5 Juni 2021 dengan memberikan

serangkaian kuesioner yang terdiri beberapa bagian untuk menggali informasi dari responden penelitian. Penelitian dilakukan secara daring dengan menggunakan media *google form* dan memberikannya kepada responden dalam bentuk *link*. Dalam *link* tersebut, responden dapat melihat dan membaca kuesioner penelitian yang untuk selanjutnya bisa dikerjakan.

Kuesioner yang diberikan terdiri dari beberapa bagian, yaitu: Bagian 1 merupakan bagaian pengantar, yang berisi tentang perkenalan, penjelasan tentang tujuan penelitian dan bagaimana data penelitian nanti akan diolah. Kemudian Bagian 2 adalah bagian lembar persetujuan, dimana pada bagian ini responden diminta kesediaannya untuk terlibat dalam penelitian ini dan menjadi responden penelitian. Responden berhak menolak apabila tidak menghendaki terlibat dalam penelitian, sehingga apabila responden menolak untuk terlibat, responden akan langsung keluar dari link dan tidak lanjut mengerjakan. Sedangkan apabila responden bersedia, responden akan mulai dihadapkan pada bagian selanjutnya yaitu Bagian 3. Bagian ini merupakan bagian tentang skala *fear of Covid-19* yang berisi tujuh pernyataan. Disetiap pernyataan terdiri dari lima pilihan jawaban. Pada awal bagian ini, disajikan juga tentang instruksi pengerjaan bagian. Untuk setiap aitem dari skala *fear of Covid-19* tersedia lima pilihan jawaban. Kelimayan yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Selanjutnya adalah Bagian 4, yaitu bagian yang berisi tentang pertanyaan-pertanyaan tentang data diri dan informasi lain yang mendukung penelitian ini. Terakhir adalah bagian penutup yang berisi ucapan terima kasih dari peneliti.

Untuk alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *fear of Covid-19* yang sebelumnya dikembangkan oleh Ahorso, et al. (2020). Sebelum digunakan untuk penelitian, skala *fear of Covid-19* terlebih dahulu dialih bahasakan ke Bahasa Indonesia. Proses alih bahasa alat ukur, peneliti mengacu pada proses adaptasi alat ukur yang dikemukakan oleh Beaton, Bombardier, Gullemin, dan Ferraz (2000). Merujuk pada penelitian sebelumnya (Ahorsu, et al., 2020), skala *fear of Covid-19* dalam penelitian ini

terdiri dari 7 aitem pernyataan. Nilai reliabilitas *Cronbach alpha* alat ukur sebesar $\alpha = 0.767$ dengan rentang korelasi aitem dan total variable berkisar antara 0.291 – 0.726.

Skala *fear of Covid-19* berisi tentang aitem-aitem yang mengukur tentang sejauh mana ketakutan orang terhadap COVID-19. Selain itu juga ingin mengetahui bagaimana reaksi seseorang terhadap COVID-19. Reaksi yang ditunjukkan bisa berkaitan dengan fisik (jantung berbedar, cemas, kesulitan tidur, dll) dan juga reaksi psikis (seperti perasaan tidak nyama, cemas, dll). Dengan aitem-aitem ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagaimana atau apa yang dirasakan seseorang menghadapi COVID-19.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses analisis deskriptif dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan *SPSS for windows* versi 22. Berikut adalah hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini.

Tabel 1. Statistik Deskriptif *Fear of Covid-19*

	Total
Valid	71
Missing	0
Mean	20.38
Std. Deviation	3.885
Minimum	13.00
Maximum	28.00

Tabel 1. Merupakan tabel hasil analisis deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa rerata *fear of Covid-19* pada penelitian ini sebesar 20,38 dengan standar deviasi 3.885. Selain itu juga dapat diketahui bahwa dari total keseluruhan responden menjawab semua pernyataan dan tidak ada responden yang melewatkan untuk menjawab. Selanjutnya dapat terlihat juga bahwa dalam penelitian ini data *fear of Covid-19* dari keseluruhan responden diperoleh nilai minimal dan maksimal. Yang artinya, skor total tertinggi yang diperoleh

responden adalah sebesar 28, sedangkan skor total terendah responden sebesar 13.

Peneliti dalam hal ini juga melakukan analisis deskriptif untuk setiap aitem dari skala *fear of Covid-19*. Yang hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Statistik Descriptive per-aitem *Fear of Covid-19*

	Tot	1	2	3	4	5	6	7
Valid	71	71	71	71	71	71	71	71
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	20.38	3.3	3.6	1.9	3.3	3.0	2.4	2.8
SD	3.885	0.97	0.99	0.61	0.96	0.76	0.80	0.87
Min	13.0	1.0	1.0	1.0	2.0	2.0	1.0	2.0
Max	28.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0

Melanjutkan dari Tabel 1. yang merupakan analisis deskriptif secara keseluruhan, pada Tabel 2. dapat dilihat hasil analisis untuk setiap aitem. Apabila dilihat secara keseluruhan, maka aitem nomer 3 memiliki nilai rerata paling rendah yaitu sebesar 1.9. Hal ini berarti bahwa rerata responden memberikan respon pada aitem nomer 3 sebesar 1.9. Respon 1.9 dalam alat ukur ini termasuk ke dalam tidak setuju (TS) dengan skor 2 dan sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1. Apabila disimpulkan berarti tanggapan responden pada aitem nomer 3 berada di kisaran tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Aitem nomer 3 merupakan aitem yang berisi pernyataan tentang reaksi responden ketika memikirkan COVID-19 akan membuat tangan lembab dan gemetar. Peneliti melihat bahwa responden dalam dalam penelitian ini hampir secara keseluruhan memberika respon di antara pilihan sangat tidak setuju, tidak setuju dan beberapa menjawab netral pada aitem nomer 3. Hal itu menunjukkan bahwa COVID-19 atau memikirkan COVID-19 tidak membuat responden sampai tangan gemetar atau lembab, meski mungkin responden memiliki kekhawatiran dengan adanya COVID-19.

Selanjutnya, menarik untuk melihat aitem lain dengan skor yang rendah atau rerata responden cenderung tidak setuju dengan pernyataan dalam skala. Aitem kedua yang juga memiliki rerata rendah yaitu aitem nomer 6 (Mean = 2.4). Ketika dilihat Kembali, pada aitem nomer 6 responden memberikan respon dari rentang 1-4, yang artinya responden penelitian ini memberikan respon antara setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dengan rerata 2.4 dapat diartikan bahwa Sebagian responden besar responden memberikan respon tidak setuju terhadap pernyataan di aitem nomer 6. Selanjutnya apabila dilihat Kembali, aitem nomer 6 mengukur tentang apakah pandemic COVID-19 membuat responden mengalami kesulitan tidur karena khawatir terpapar. Melihat hasil ini dapat dikatakan bahwa COVID-19 untuk sebagian besar responden penelitian ini tidak mengalami kesulitan tidur. Meski demikian, ketika kembali dilihat bagaimana responden memberikan respon pada aitem nomer 6, dapat diketahui bahwa ada beberapa responden yang mengalami kesulitan tidur karena ada kekhawatiran terpapar COVID-19. Responden yang mengalami kekhawatiran terpapar COVID-19 dan membuat mereka kesulitan tidur ada sebanyak 11.3%.

Aitem dengan rerata terendah ketiga yaitu aitem nomer 7, dimana aitem nomer 7 merupakan aitem yang merujuk tentang apakah dengan memikirkan akan terpapar COVID-19 akan membuat responden merasa bahwa jantung mereka berdebar-debar. Seperti halnya dengan aitem nomer 3 dan 6, pada aitem ini melihat apakah memikirkan COVID-19 mempengaruhi kondisi fisik responden. Dan untuk respon yang diberikan responden untuk aitem nomer 7 berada pada rerata 2.8, yang artinya hampir mendekati nilai tengah respon. Meski sebagian besar responden memberikan respon tidak setuju dan netral tapi menarik untuk dilihat lebih jauh. Karena berbeda dengan aitem nomer 3 dan 6, pada aitem nomer 7 ada 23.9% responden yang menunjukkan respon setuju dengan pernyataan dalam aitem tersebut. Hal ini berarti bahwa

23.9% responden mengalami kondisi jantung berdebar ketika memikirkan akan terpapar COVID-19.

Kemudian untuk aitem nomer 5 menunjukkan rerata 3.0. Rerata tersebut dapat diartikan bahwa sebagian besar responden merasa netral dengan pernyataan yang disajikan, dimana responden tidak merasa tidak setuju namun juga tidak merasa setuju. Dan apabila dilihat, aitem nomer 5 merupakan pernyataan yang berisi tentang apakah responden akan merasa cemas dan gugup ketika menyaksikan berita tentang COVID-19. Hasil ini menarik untuk dilihat lebih jauh, yaitu dengan melihat jawaban yang diberikan responden. Hasilnya menunjukkan bahwa 28.2% responden merasakan cemas hingga gugup ketika membaca atau melihat berita di media yang berkaitan dengan COVID-19. Sisanya, 71.8% responden merasa netral. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk 28% responden merasa bahwa berita tentang COVID-19 cukup bisa membuat cemas bahkan gugup.

Selanjutnya, untuk aitem nomer 4 menunjukkan bahwa rerata respon yang diberikan adalah 3.3 dengan respon yang diberikan adalah tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Aitem nomer 4 merupakan aitem yang mengukur tentang sejauhmana responden merasa takut kehilangan nyawa karena terpapar COVID-19. Hasilnya menunjukkan bahwa 49.3% responden merasa takut dan sangat takut akan kehilangan nyawa karena terpapar COVID-19.

Analisis hasil selanjutnya adalah aitem nomer 1, yaitu aitem yang bertujuan untuk melihat sejauhmana responden merasa takut dengan virus corona-19. Hasil rerata yang diperoleh adalah sama dengan aitem nomer 4, yaitu respon yang diberikan responden pada aitem nomer 1 adalah 3.3. Apabila dilihat lebih jauh lagi dari data responden, dapat dilihat bahwa sebesar 47.9% responden merasa takut dengan virus corona-19. Mereka merasa bahwa

virus corona-19 adalah sesuatu yang paling membuat takut.

Terakhir adalah aitem nomer 2 yang merupakan aitem dengan rerata tinggi dibanding dengan aitem lainnya, yaitu 3.6. Aitem nomer 2 mengukur tentang apakah memikirkan COVID-19 membuat perasaan responden tidak nyaman. Dan apabila dilihat lebih jauh lagi, berdasarkan data responden, menunjukkan bahwa sebagian responden merasa setuju dan sangat setuju pada pernyataan tersebut, yaitu ada 62% dari total responden. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar responden, 62%, merasa tidak nyaman ketika memikirkan COVID-19.

Berdasarkan hasil analisis setiap aitem dari alat ukur *fear of Covid-19*, mengukur tentang sejauhmana perasaan takut dan khawatir responden pada COVID-19, menunjukkan temuan yang menarik untuk dibahas. Temuan menarik tersebut memperlihatkan bahwa responden merasakan tidak nyaman dengan adanya COVID-19, dan sebagian besar dari mereka merasa tidak nyaman apabila memikirkan COVID-19 (sebanyak 62% responden). Selain itu responden juga merasa takut dengan adanya virus corona-19 dan khawatir akan kehilangan nyawa karena terpapar virus tersebut.

Akan tetapi, meskipun merasa khawatir dan takut, adanya COVID-19 tidak membuat responden mengalami gejala fisik dengan kekhawatiran itu. Maksudnya, ketakutan dan kekhawatiran tidak mempengaruhi kondisi fisik responden, seperti responden tidak merasa mengalami kesulitan tidur, merasa jantung berdebar, dan juga tidak merasakan gemetar. Hal ini bisa disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, responden memiliki kekhawatiran namun tidak sampai mempengaruhi pola tidur dan tidak muncul gejala fisik yang mengganggu.

Selain melakukan analisis per-aitem, dalam penelitian ini peneliti mencoba melihat bagaimana sebaran tingkat ketakutan dan

kekhawatiran responden pada COVID-19. Berikut adalah hasil analisisnya:

Tabel 3. Kategori *Fear of Covid-19*

<u>Kategori</u>	<u>Total</u>	<u>%</u>
Rendah	9	12.7
Sedang	52	73.2
Tinggi	10	14.1
Total	71	100

Berdasarkan Tabel 3. dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki tingkat sedang, yaitu sebanyak 73.2% (52 orang) dari total keseluruhan responden. 14.1% responden memiliki ketakutan terhadap COVID-19 pada tingkat tinggi. Dan sisanya sebanyak 12.7% berada pada ketagori rendah.

Hasil ini menarik apabila melihat lebih jauh terkait pengkategorian di Tabel 3. Responden dengan kategori tinggi adalah responden yang tinggal di kota-kota yang di Indonesia termasuk zona merah COVID-19. Seperti Jakarta, Bandung, dan Yogyakarta. Ketiga kota tersebut merupakan zona merah pada sebaran COVID-19 per 20 Juni 2021 (Wikanto, 2021). Data ini diperkuat oleh data dari website resmi penanganan COVID-19 di Indonesia, COVID19.go.id, yang memuat ketiga daerah itu merupakan daerah dengan zona merah di Indonesia.

Selain berdasarkan peta wilayah, responden memiliki ketakutan yang tinggi pada COVID-19 adalah responden yang diharuskan beraktivitas di luar rumah dan tinggal bersama orang tua atau keluarga. Meski ada responden yang melakukan aktivitas di luar rumah namun apabila mereka tinggal sendiri, maka ketakutan terhadap COVID-19 berada pada tingkat sedang. Selain itu, responden yang bekerja di RS dan tinggal Bersama orang tua atau keluarga cenderung memiliki ketakutan yang lebih tinggi terpapar

COVID-19 daripada responden yang bekerja di RS namun tinggal sendirian.

Hasil penelitian ini masih jauh dari sempurna dan baru penggambaran awal tentang bagaimana ketakutan seseorang terhadap COVID-19. Penelitian ini juga merupakan penelitian pendahuluan yang mengawali penelitian tentang COVID-19 yang dilakukan peneliti. Untuk penelitian selanjutnya dapat dilihat keterkaitannya dengan variable psikologis, sehingga bisa diperoleh gambaran lebih lanjut bagaimana keterkaitan antara variable *fear of Covid-19-19* dengan variable lain seperti *altruism* dan *self-awareness*

4. KESIMPULAN

Pandemi COVID-19 membawa banyak perubahan di berbagai sektor kehidupan. Hal ini tentu juga akan mempengaruhi kondisi seseorang. Sehingga tidak jarang karena adanya COVID-19 membawa ketakutan dan kekhawatiran tersendiri. Peneliti ini mencoba melihat bagaimana gambaran ketakutan seseorang terhadap pandemic COVID-19.

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki ketakutan pada COVID-19 di kategori sedang. Responden yang berada di zona merah COVID-19 memiliki ketakutan akan terpapar COVID-19 lebih tinggi daripada responden lainnya. Selain itu, faktor aktivitas dan tempat tinggal juga mempengaruhi ketakutan responden. Dimana responden yang memiliki aktivitas di luar rumah dan tinggal Bersama orang tua/keluarga memiliki ketakutan yang lebih tinggi dibanding responden lain yang melakukan aktivitas di luar rumah namun tinggal sendiri, ataupun responden yang tidak diharuskan beraktivitas diluar rumah.

5. REFERENSI

Agung, I. M. (2020). Memahami pandemi COVID-19 dalam perspektif psikologi sosial. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah*

Psikologi, 1(2), 68-84.
doi:10.24014/pib.v1i2.9616

- Ahorsu, D. K., Ying Lin, C., Imani, V., Saffari, M., Griffiths, M. D., & Pakpour, A. H. (2020). The fear of Covid-19 scale: Development and initial validation. *International Journal of Mental Health and Addiction*. doi:https://doi.org/10.1007/s11469-020-00270-8
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *SPINE*, 25(24), 3186-3191.
- Dong, L., & Bouey, J. (2020). Public mental health crisis during COVID-19 pandemic. *Emerging Infection Diseases*, 7, 23-26. doi:https://doi.org/10.3201/eid2607.200407
- Ferial, L. (2021, April). Membangun kesehatan mental selama pandemi COVID-19 dengan kreativitas siswa pondok pesantren tahfidz quran massarotul, Kota Serang. *Jurnal Abdikarya*, 21-31.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (Third Edition ed.). London: Sage.
- Lin, C. Y. (2020). Social reaction toward the 2019 novel coronavirus (COVID-19). *Social Health and*, 3(1), 1-2. doi:https://doi.org/10.4103/SHB.SHB_11_20
- Lu, H., Stratton, C. W., & Tang, Y. (2020). Outbreak of pneumonia of unknown etiology in Wuhan China: the mystery and the miracle. *Journal of Medical Virology*. doi:10.1002/jmv.25678
- Ridlo, I. A. (2020). Pandemi COVID-19 dan tantangan kebijakan kesehatan mental di Indonesia. *INSAN: Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 5(2), 162-171. doi:10.20473/jpkm.v5i22020.162-171
- Rinaldi, M. R., & Yuniasanti, R. (2020). Kecemasan pada masyarakat saat masa pandemi COVID-19 di Indonesia. In D.

- H. Santoso, & A. Santosa (Eds.), *COVID-19 dalam Ragam Tinjauan Perspektif* (pp. 137-150). MBRIDGE Press.
- Singh, R., & Subedi, M. (2020). COVID-19 and stigma: social discrimination towards frontline healthcare providers and COVID-19 recovered patients in Nepal. *Asian Journal of Psychiatry*, 53, 1-2. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102222>
- Wang , D., Hu, B., Hu, C., Zhu , F., Liu, X., Zhang, J., & Zhao, Y. (2020). Clinical characteristics of 138 hospitalized patients with 2019 novel coronavirus-infected pneumonia in Wuhan, China. *JAMA*, 232(11), 1061-1069. doi:<https://doi.org/10.1001/jama.2020.1585>
- Wikanto, A. (2021). *Kasus COVID-19 meledak, zona merah corona per 20 Juni 2021 malah turun*. Jakarta: Kontan.co.id.
- Yanti, N. E., Nugraha, I. D., Wisnawa, G. A., Agustina, N. D., & Diantari, N. A. (2020, Agustus). Gambaran pengetahuan masyarakat tentang COVID-19 dan perilaku masyarakat di masa pandemi COVID-19. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 8(3), 465-490.

Pengaruh Pelatihan “Ayo Bantu Teman” Untuk Meningkatkan Kemampuan Dukungan Sosial Anggota TRAPZA

Farhan Zakariyya
Universitas Pendidikan Indoensia
Email : farhanzakariyya@upi.edu

Abstrak

Pelatihan “ayo bantu teman” bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kemampuan dukungan sosial pada remaja. Penelitian ini merupakan penelitian eksperimen dengan menggunakan desain penelitian one group pretest-posttest. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 17 siswa anggota Trapza yang mengikuti pelatihan hingga selesai. Alat ukur yang digunakan adalah skala dukungan sosial House dan Khan yang disusun oleh Selistiowati (2010) dengan realibilitas 0,95. Analisis data menggunakan paired sample t-test. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan “ayo bantu teman” meningkatkan dukungan sosial $t = -4.437$ dan $p < 0,001$.

Kata Kunci : Pelatihan konseling teman sebaya, dukungan sosial, remaja

Abstract

Training “ayo bantu teman” aims to determine the effectiveness of training in improving the ability of social support in adolescents. This research is an experimental research using a one group pretest-posttest research design. The number of subjects in this study were 17 Trapza member students who attended the training to completion. The measuring instrument used is the House and Khan social support scale compiled by Selistiowati (2010) with a reliability of 0.95. Data analysis used paired sample t test. The results showed that “ayo bantu teman” training increased social support $t = -4.437$ and $p < 0.001$.

Keywords: peer group counseling, peer support, teenager

1. PENDAHULUAN

Nickerson & Nagle (2005) mengatakan bahwa pada masa remaja komunikasi dan kepercayaan terhadap orang tua berkurang dan beralih kepada teman sebaya untuk memenuhi kebutuhan akan kelekatan (attachment). Teman sebaya berperan aktif dalam memenuhi kelekatan pada remaja, permasalahan yang muncul pada fase remaja diselesaikan melalui bantuan teman sebaya. Cowie dan Wallace (2000) mengatakan bahwa remaja membutuhkan afeksi dari remaja lainnya dan membutuhkan kontak fisik yang penuh rasa hormat. Remaja juga membutuhkan perhatian dan rasa nyaman ketika mereka menghadapi masalah, membutuhkan orang yang mau mendengarkan dengan penuh simpati, serius, dan memberikan kesempatan untuk berbagi

kesulitan serta perasaan seperti rasa marah, takut, cemas, dan keraguan.

Laursen (2005) menyatakan bahwa kelompok teman sebaya yang positif memungkinkan remaja merasa diterima, memungkinkan remaja melakukan katarsis, serta memungkinkan remaja menguji nilai-nilai baru dan pandangan-pandangan baru. Remaja yang memiliki kelompok akan memiliki wadah untuk melakukan katarsis atau menguji pandangan-pandangan yang dimilikinya. TRAPZA memiliki tugas untuk dapat masuk ke dalam kelompok-kelompok remaja atau membuat kelompok yang mampu menjadi wadah dalam memberikan apresiasi dan dukungan.

Santrock (2004) mengatakan teman sebaya juga memiliki peran yang sangat

penting bagi pencegahan penyalahgunaan NAPZA di kalangan remaja. Hubungan yang positif antara remaja dengan orang tua dan juga dengan teman sebayanya merupakan hal yang sangat penting dalam mengurangi penyalahgunaan NAPZA. Dukungan sosial juga merupakan persepsi seseorang terhadap dukungan yang diberikan orang lain dalam jaringan sosialnya (orang tua, teman dekat, dan sebagainya) yang membantu meningkatkan kemampuan untuk bertahan dari pengaruh-pengaruh yang merugikan (Malecki dan Demaray, 2003)

TRAPZA merupakan organisasi yang bertujuan untuk menjauhkan remaja dari penggunaan NAPZA dan memaksimalkan potensi teman sebaya untuk membantu menyelesaikan permasalahan remaja. TRAPZA membantu remaja dengan memberikan dukungan sosial sebagai teman sebaya dan program-program yang diberikan bertujuan untuk memberikan dukungan agar remaja tidak terjerumus dalam NAPZA.

Dukungan sosial menurut Gottlieb (1983) adalah bentuk dukungan yang terdiri dari informasi verbal, non verbal, nasehat, dan bantuan langsung diberikan oleh lingkungan sekitar yang memberikan dampak emosional atau berpengaruh pada tingkah laku orang yang diberikan dukungan. Dukungan sosial yang dibutuhkan remaja dapat memberikan dampak bagi emosi dan tingkah laku remaja Anggota TRAPZA yang diharapkan mampu memberikan dukungan sosial agar dapat mengatasi permasalahan remaja. Menurut Carr (1981), dukungan sosial pun dapat berupa konseling teman sebaya. Konseling ini dapat membuat para siswa/remaja belajar bagaimana memperhatikan dan membantu anak-anak lain, serta menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari.

2. KAJIAN PUSTAKA

A. Dukungan Sosial

Dukungan sosial menurut Gottlieb (1983) adalah bentuk dukungan yang terdiri dari informasi verbal, non verbal, nasehat, dan bantuan langsung diberikan oleh lingkungan sekitar yang memberikan dampak emosional atau berpengaruh pada

tingkah laku orang yang diberikan dukungan.

B. Macam-Macam Dukungan Sosial

House & Khan (dalam Cohen & Syme, 1985) mengemukakan empat aspek dukungan sosial yakni :

1. Dukungan Emosional

Dukungan emosional merupakan bentuk dukungan yang dibutuhkan oleh individu berupa empati, cinta, dan kepercayaan dari orang lain. Seorang individu senantiasa membutuhkan penghargaan, perhatian, dan kepercayaan. Contoh dukungan emosional seperti penegasan atau umpan balik.

2. Dukungan Informasi

Dukungan informasi merupakan bentuk dukungan yang bertujuan untuk memberikan informasi guna memecahkan masalah dan menemukan jalan keluar dari permasalahan tersebut. Beberapa bentuk dukungan seperti nasehat, saran, arahan, atau informasi pemberitahuan merupakan bentuk-bentuk dukungan informasi.

3. Dukungan Instrumental

Dukungan instrumental merupakan bentuk dukungan sarana dan prasarana yang diterima oleh individu. Dukungan instrumental merupakan dukungan dalam bentuk nyata. Contoh dukungan instrumental yakni tempat tinggal, kebutuhan pangan, uang, sarana transportasi, dan segala hal yang menyangkut kebutuhan sehari-hari.

4. Dukungan Penilaian

Dukungan penilaian berupa penilaian dari orang lain yang bersifat positif yang dirasakan oleh individu. Dukungan tersebut akan membantu individu untuk meningkatkan identitas diri dan pengembangan kepribadiannya. Dukungan penilaian

biasanya dalam bentuk kritik, penilaian, dan umpan balik.

C. Terbentuknya Dukungan Sosial

Myers (dalam Hobfoll, 1986) mengemukakan bahwa sedikitnya ada tiga faktor penting yang mendorong seseorang untuk memberikan dukungan yang positif, diantaranya:

1. Empati, yaitu turut merasakan kesusahan orang lain dengan tujuan mengantisipasi emosi dan memotivasi tingkah laku untuk mengurangi kesusahan dan meningkatkan kesejahteraan orang lain.

2. Norma dan nilai sosial, yang berguna untuk membimbing individu untuk menjalankan kewajiban dalam kehidupan.

3. Pertukaran sosial, yaitu hubungan timbal balik perilaku sosial antara cinta, pelayanan, informasi.

D. Konseling Teman Sebaya

Tindall dan Gray (1985) mendefinisikan konseling teman sebaya sebagai suatu tindakan dalam membantu secara interpersonal yang dilakukan oleh individu nonprofesional yang berusaha membantu orang lain. Menurut Tindall & Gray (1985), konseling teman sebaya mencakup hubungan membantu yang dilakukan secara individual (one-to-one helping relationship), kepemimpinan kelompok, kepemimpinan diskusi, pemberian pertimbangan, tutorial, dan semua aktivitas interpersonal manusia untuk membantu atau menolong.

E. Dasar-Dasar Konseling Teman Sebaya

1. Acceptance, merupakan teknik yang digunakan konselor untuk menunjukkan minat, pemahaman terhadap hal-hal yang dikemukakan konseli, dan sikap menerima pribadi konseli sebagai suatu keseluruhan.

2. Attending, yaitu perilaku yang secara langsung berhubungan dengan respek,

yang ditunjukkan ketika konselor/helper memberikan perhatian penuh pada konseli/helper, melalui komunikasi verbal maupun non verbal, sebagai komitmen untuk fokus pada konseli.

3. Summarizing, keterampilan konselor untuk mendapatkan kesimpulan atau ringkasan mengenai apa yang telah dikemukakan oleh konseli.

4. Questioning, yaitu teknik mengarahkan pembicaraan dan memberikan kesempatan pada konseli untuk mengelaborasi, mengeksplorasi, atau memberikan jawaban dari berbagai kemungkinan sesuai dengan keinginan konseli dan bersifat mendalam.

5. Genuineness, adalah mengkomunikasikan perasaan secara jujur sebagai cara meningkatkan hubungan dengan dua atau lebih individu

6. Assertiveness, adalah kemampuan mengekspresikan pemikiran dan perasaan secara jujur, yang ditunjukkan dengan cara berterus terang, dan respek pada orang lain

7. Confrontation, adalah ekspresi konselor tentang ketidakcocokannya dengan perilaku konseli. Dengan kata lain, konfrontasi adalah keterampilan konselor untuk menunjukkan adanya kesenjangan dan inkongruensi dalam diri konseli

8. Problem Solving, adalah proses perubahan seseorang dari fase mengeksplorasi suatu masalah, memahami sebab-sebab masalah, dan mengevaluasi tingkah laku yang mempengaruhi penyelesaian masalah itu.

3. METODE PENELITIAN

A. Populasi

Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling karena subjek dipilih berdasarkan kriteria tertentu yaitu anggota TRAPZA. Anggota berjumlah 21 namun yang mengikuti kegiatan sampai akhir adalah 17 sehingga partisipan berjumlah 17 siswa anggota TRAPZA.

B. Desain penelitian

Penelitian ini menggunakan one group pretest-posttest design karena menggunakan kelompok partisipan yang mendapat pretest sebelum diberi perlakuan, hasil perlakuan dapat diketahui dengan lebih akurat, karena dapat membandingkan dengan keadaan sebelum diberi perlakuan (Latipun, 2017).

D. Prosedur Intervensi

C. Pengukuran

Instrumen yang digunakan untuk mengukur dukungan sosial adalah dukungan sosial teman sebaya menurut House dan Khan yang sudah dimodifikasi dan disusun oleh selistiowati (2010). Skala dukungan sosial terdiri dari 25 aitem favorable dan 15 aitem unfavorable yang disusun dalam bentuk pernyataan. Skala terduru dari lima katagori respon model menurut lekert yakni SS(Sangat Setuju), S(Setuju), N(Netral), TS(Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

Tabel 1

No	Aspek Pelatihan	Sesi dan waktu	Materi	Tujuan
1	Pembukaan	I (15 menit)	<ul style="list-style-type: none"> Perkenalan <i>Ice Breaking</i> Membuat peraturan pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> Memperkenalkan <i>Trainer</i> kepada peserta Membuat peserta merasa nyaman Membuat kesepakatan mengenai tata tertib pelatihan Memotivasi peserta untuk mengikuti pelatihan
2	Macam-macam dukungan sosial Aspek ini terkait mengenai macam-macam dukungan sosial yang bisa diberikan dan hal-hal yang harus dimiliki dalam memberikan dukungan sosial	II (30 menit)	<ul style="list-style-type: none"> Macam-macam dukungan sosial (ceramah) <i>Role play</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Mengarahkan macam-macam kemampuan yang harus dimiliki ketika memberikan dukungan sosial seperti empati Memberikan informasi mengenai macam-macam dukungan sosial
3	Komunikasi Aspek ini terkait kemampuan komunikasi yang dimiliki	III (30 menit)	<ul style="list-style-type: none"> Macam-macam dukungan sosial (ceramah) 	<ul style="list-style-type: none"> Memberikan pemahaman pada peserta bahwa komunikasi yang dilakukan dapat membuat orang memiliki persepsi yang berbeda-beda. Kesalahan dalam komunikasi dapat membuat hasil yang berbeda dari yang diinginkan

No	Aspek Pelatihan	Sesi dan waktu	Materi	Tujuan
			<ul style="list-style-type: none"> • <i>Game</i> Melipat kertas • Video 	
4	Istirahat	(20 menit)		
5	Pelatihan konseling teman sebaya Aspek ini terkait skill yang dapat dilakukan oleh anggota dalam memberikan dukungan	IV (90 menit)	<ul style="list-style-type: none"> • Materi konseling teman sebaya (ceramah) • <i>Role play</i> Konseling teman sebaya 	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan informasi cara melakukan konseling • Memberi pengalaman peserta mempraktekan teknik konseling yang sudah diajarkan
6	Penutup	V (15 menit)	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan intisari setiap sesi • Memberikan motivasi dan apresiasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan pemahaman pada peserta mengenai hal-hal pokok yang disampaikan dalam pelatihan • Memotivasi peserta untuk memberikan dukungan sosial pada remaja

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan skala dukungan sosial yang diperoleh Shapiro Wilk = 0,771 dan $p < 0,01$. Ini menunjukkan bahwa hasil subjek terdistribusi secara normal. Dari hasil analisis uji beda menggunakan paired sample t-test terhadap skala pretes dan posttest, didapatkan $t = -4.437$ dan $p < 0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan “ayo bantu teman” terbukti dapat meningkatkan dukungan sosial pada remaja. Menurut Gottleb (1983) bentuk dukungan yang terdiri dari informasi verbal, nonverbal, nasehat, dan bantuan langsung diberikan oleh lingkungan sekitar yang memberikan dampak emosional atau berpengaruh pada tingkah laku orang yang diberikan dukungan. Konseling teman sebaya berguna membantu remaja yang mempunyai problem-problem relasi dengan teman sebayanya, memasukkan mereka ke dalam satu kelompok remaja yang mempunyai problem yang serupa. Kerja kelompok dengan remaja

mempunyai sejumlah keuntungan dibandingkan kerja individual. Kerja kelompok memungkinkan mereka saling belajar satu sama lain dan membangun persahabatan dan hubungan-hubungan dengan kelompok. Seorang konselor yang memfasilitasi kelompok dapat membantu para peserta untuk belajar secara eksperiensial dari proses kelompok sewaktu mereka berelasi satu sama lain (Linayaningsih, Virgonita, Dian, 2017)

Sejalan dengan Odirile (2012) menjelaskan bahwa konseling sebaya adalah proses membantu yang melibatkan dua orang atau sekelompok orang yang memiliki sejumlah kesamaan dengan melibatkan hal-hal yang berkaitan antara konselor dan klien. Tujuan dari konseling sebaya untuk mengeksplorasi perasaan, pikiran, masalah dan kekhawatiran dengan harapan mencapai pemahaman yang jelas untuk membuat keputusan. Hal ini lah yang membuat meningkatnya dukungan sosial karena menurut Taylor (2009) menyatakan bahwa dukungan sosial sebagai informasi yang diterima dari orang lain bahwa individu tersebut dicintai, diperhatikan, dihargai dan bernilai dan

merupakan bagian dari jaringan komunikasi dan saling dibutuhkan yang didapat dari orang tua, suami, atau orang yang dicintai, sanak keluarga, teman, hubungan sosial dan komunitas.

Selain itu, hasil intervensi yang diperoleh tidak hanya berupa peningkatan skor skala dukungan sosial, namun juga adanya manfaat yang diambil oleh klien selama proses intervensi. Manfaat yang dimaksud adalah hasil dari proses belajar selama pelatihan yang diperoleh klien. Hal tersebut diketahui dari catatan refleksi yang ditulis klien. Manfaat dari proses intervensi yang diperoleh oleh klien dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Evaluasi Hasil Intevensi Kulitaitf

Klien	Manfaat yang diperoleh
A P R C	Menambah pengetahuan
A I P	Mengerti bagaimana cara membantu teman yang baik
A W R F	Membuat saya percaya diri ketika akan membantu teman karena tahu apa yang harus dilakukan
A F A H	Banyak sekali mendapatkan pengetahuan
A A M	Teman yang diberi dukungan oleh saya merasa senang dan tidak merasa digurui oleh saya
A R N	Menambah pengetahuan saya
A N R	Meningkatkan kemampuan berkomunikasi saya dan dapat diterapkan dikehidupan sehari-hari
B E D	Menambah pengetahuan saya
H	Meningkatkan kepercayaan diri karena di coba untuk berpendapat dan menyampaikan didepan kelas sesuai isi hati masing-masing
L M M	Banyak sekali ilmu yang didapat
M J T	Dapat bimbingan/ pengarahan tentang bagaimana cara bersosialisasi yang baik dan dengan suasana yang

Klien	Manfaat yang diperoleh
	menyenangkan, tidak seperti forum resmi
R N M	Menjadi lebih mengerti bagaimana cara yang tepat untuk merespon teman yang sedang curhat, terutama ketika emosionalnya tinggi. Lebih bisa memberikan nasihat yang bijak untuk membantu teman menyelesaikan masalahnya. Lebih bisa bersikap ketika menghadapi masalah
R S M	Banyak manfaat yang bisa saya peroleh dari pelatihan ini, tentunya mengenai intraksi antar sesama
R A D	Saya dapat mempraktekannya saat membantu teman
S R Br D	Menambah pengetahuan
S K P	Ilmu yang diberikan dapat digunakan dalam sehari-hari dalam membantu teman
V I	Ilmu baru yang saya dapat bisa saya gunakan dikehidupan sehari-hari.

Hal ini sejalan dengan penelitian Rodriguez, Lopez, Escolano, Garcia-grau, Fort, Lluch dan Pros (2018) membuktikan konseling sebaya dianggap lebih bermanfaat daripada psikodrama ataupun bermain peran untuk meningkatkan kesadaran diri dan pertumbuhan pribadi serta mendapat keterampilan professional mendengarkan aktif dan empati.

5. KESIMPULAN

Terdapat pengaruh pelatihan “ayo bantu teman” terhadap peningkatan dukuan sosial remaja. Pelatihan merupakan pelatian peer konseling yang menjadi salah satu faktor bentuk pemberian dukungan sosial. Karena di dalamnya terdapat informasi verbal, nonverbal, nasehat, dan bantuan langsung pada remaja.

6. REFERENSI

- Carr, R.A. (1981). *Theory and Practice of Peer Counseling*. Ottawa: Canada Employment and Immigration Commission.
- Cohen, S & Syme, L.S. (1985). *Social support and health*, London and New York: Routledge
- Cowie, H., dan Wallace, P. (2000). *Peer Support in Action: From Bystanding to Standing By*. London: Sage Publications
- Gottlieb, Benjamin.H. 1983. *Social Support Strategies: Guidelines For Mental Health Practice*. Beverly.Hills. California: Sage Publication Inc, London
- Hobfoll, S, E. (1986). *Stress, social support and women: the series in clinical and community psychology*. New York :” Herper & Row.
- Laursen, E.K. (2005). Rather Than Fixing Kids - *Build Positive Peer Cultures. Reclaiming Children and Youth*. 14. (3). 137 – 142. (ProQuest Education Journals).
- Latipun. (2017). *Psikologi Eksperimen Edisi ketiga*. Malang: UMM Press
- Linayaningsih, F., Virgonita, M., Dian, A. (2017). Pengaruh Pelatihan Peer Group Counseling Dalam Meningkatkan Psychological Well-Being Pada Siswa Sekolah Menengah Pertama. *Philantrophy Journal of Psychology*, Vol 1 Nomor 1 26-35
- Malecki, C., & Demaray, K. M. (2003). *Social Support as a Buffer: Running Hedd*. United States: Northern Illinois University.
- Nickerson, A.B. & Nagle, R.J. (2005). *Parent and Peer Attachment in Late Childhood and Early Adolescence*. *Journal of Early Adolescence*. 25. (2). 223-249. Sage Publications
- Odirile, L. (2012). *The Role of Peer Counseling in a University Setting: The University of Botswana*. *Proceedings of the 2012 Summit of the African Educational Research Network, USA: 18 -20 Mei 2012*. Hal 1-11.
- Rodriguez, J. R., Lopez, A. B., Escolano, A. F., Garcia-Grau, E., Garcia, C. S., Fort, G. B., Lluch, T., & Pros, M. A. (2018). *Peer Counselling Versus Role-Playing: Two Training Methods Of Therapeutic Skills In Clinical Psychology*. *Psicothema*, Vol 30 (1), 21-26
- Santrock, J.W. (2004). *Life-Span Development*. Ninth Edition. Boston: McGraw-Hill Companies
- Selistiowati, A. (2010). *Hubungan persepsi siswa terhadap guru dan dukungan sosial teman sebaya dengan motivasi belajar matematika* (Unpublished thesis). Universitas Gadjah Mada, Indonesia.
- Taylor, S. E. (2009). *Health Psychology 7th Edition*. New York: McGraw-Hill, International Edition.
- Tindall, J.D. and Gray, H.D. 1985. *Peer Counseling: In-Depth Look At Training Peer Helpers*. Muncie: Accelerated Development Inc.

Penerapan Metode Jarimatika Untuk Meningkatkan Kemampuan Berhitung Perkalian Pada Siswa Kelas III di SDN Sekejati I Bandung

Pradiptya S. Putri¹, Fawwaz Anugrah Wibawa Ramadhan², Imatul Anam³, Gina Feby Dwi Ramadhanti⁴

Fakultas Psikologi, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email : pradiptya@unibi.ac.id¹, ramdhanfawwaz32@gmail.com², imatulanam@gmail.com³, febygina20@gmail.com⁴

Abstrak

Matematika merupakan ide-ide abstrak symbol-simbol itu tersusun secara hierarkis dan penalaran deduktif, sehingga belajar matematika itu merupakan kegiatan mental yang tinggi. Hasil wawancara dengan salah satu guru matematika di kelas 3 SDN SEKEJATI I menunjukkan bahwa masih banyak siswa mengalami kesulitan dalam berhitung perkalian. Hal ini membuat nilai yang diperoleh siswa pada pelajaran matematika menjadi tidak optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh metode jarimatika untuk meningkatkan kemampuan berhitung perkalian. Penelitian ini merupakan penelitian *quasi eksperimen*. Populasi dan sampel sebanyak 60 orang, yakni 30 siswa/i pada kelompok eksperimen, dan 30 siswa/i pada kelompok kontrol. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, H_0 ditolak karena $T_{hit} < T_{tab}$ atau $0.00003 < 0.05$, dengan demikian H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pemberian metode jarimatika untuk meningkatkan kemampuan perkalian pada siswa kelas 3 di SDN Sekejati 1 Bandung.

Kata Kunci : Metode Jarimatika, Berhitung Perkalian

Abstract

Mathematics is abstract ideas, symbols are arranged hierarchically and deductive reasoning, so learning mathematics is a high mental activity. The results of an interview with one of the mathematics teachers in grade 3 of SDN SEKEJATI I showed that there are still many students who have difficulty in calculating multiplication. This makes the scores obtained by students in mathematics subject to be suboptimal. This study aims to determine the effect of the Jarimatic method to improve the ability to calculate multiplication. This research is a quasi-experimental study. The population and sample were 60 people, namely 30 students in the experimental group, and 30 students in the control group. The results of this study indicate that, H_0 is rejected because $T_{hit} < T_{tab}$ or $0.00003 < 0.05$, thus H_1 is accepted. Then it can be concluded that there is an influence of the administration of Jarimatika method to improve the ability of multiplication in grade 3 students at SDN Sekejati 1 Bandung.

Keywords: *Mathematics, Jarimatika, multiplication*

1. PENDAHULUAN

Matematika merupakan cabang mata pelajaran yang luas cakupannya dan mencakup beberapa kompetensi yang menjadikan siswa dapat memahami dan mengerti tentang konsep dasar matematika. Pembelajaran matematika di kelas hendaknya dibuat semenarik mungkin dan

dihungkan dengan kehidupan siswa sehari-hari. Dengan demikian, pembelajaran matematika menjadi lebih bermakna dan bermanfaat bagi siswa. Pembelajaran matematika ditekankan pada empat kemampuan berhitung dasar, yaitu kemampuan menghitung penjumlahan, pengurangan, perkalian, dan pembagian. Empat

kemampuan berhitung dasar ini sangat penting untuk dikuasai sebagai bekal penguasaan materi selanjutnya di kelas yang lebih tinggi. Selain itu, penting untuk dikuasai karena sering digunakan dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru matematika banyak siswa di kelas 3 SDN SEKEJATI I yang mengalami kesulitan dalam berhitung perkalian baik dalam memahami konsep perkalian maupun menghitung hasil perkalian. Kesulitan perkalian ini diklasifikasikan oleh guru, 4 siswa sudah bisa perkalian 1-10, 12 siswa yang bisa perkalian 1-7, dan 14 hanya bisa perkalian 1-3. Selain itu, guru menerapkan metode, seperti "7x6 itu sama seperti 6x7", namun siswa masih kebingungan dengan metode tersebut. Guru juga menggunakan metode penjumlahan berulang, yang dirasa tidak efektif untuk perkalian dengan angka yang besar karena memerlukan waktu yang lama bagi siswa untuk menjumlahkannya berkali-kali. Metode lain yang juga seringkali digunakan adalah dengan cara menghafalkan perkalian, akibatnya siswa menjadi kurang tertarik dan malas untuk mempelajari operasi perkalian.

Banyak metode yang digunakan oleh guru untuk membuat anak memahami materi yang diajarkan. Akan tetapi, metode yang digunakan seringkali kurang efektif karena tidak sesuai dengan materi atau karakteristik anak pada umumnya. Salah satu metode yang berkembang saat ini adalah metode jarimatika. Untuk mengatasi masalah dalam berhitung perkalian dapat menggunakan metode jarimatika. Menurut Ibu Septi Peni Wulandani (2009:17), jarimatika adalah salah satu metode berhitung dalam operasi KaBaTaKu (kali-tambah-bagi-kurang) dengan menggunakan jari-jari tangan.

Metode jarimatika (jari dan matematika) memperkenalkan kepada anak bahwa matematika itu menyenangkan. Dengan menggunakan jari-jari tangannya sendiri, anak dapat menghitung perkalian dengan cepat. Dengan demikian diharapkan anak akan lebih tertarik untuk belajar matematika (Nurmasari, Linda : 2011). Berdasarkan penelitian yang

dilakukan oleh Yogi Karimakari menunjukkan bahwa pembelajaran matematika dengan menggunakan teknik jarimatika dapat meningkatkan kemampuan berhitung perkalian. Khusnul Khotimal juga dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa penggunaan metode jarimatika dapat meningkatkan motivasi belajar siswa.

Menurut Bruner, ia menyatakan bahwa belajar merupakan suatu proses aktif yang memungkinkan manusia untuk menemukan hal-hal baru di luar informasi yang diberikan kepada dirinya. Menurut Bruner (dalam Hudoyo,1990:48) belajar matematika adalah belajar mengenai konsep-konsep dan struktur-struktur matematika yang terdapat di dalam materi yang dipelajari, serta mencari hubungan antara konsep-konsep dan struktur-struktur matematika itu. Ia juga mengungkapkan bahwa dalam proses belajar anak sebaiknya diberi kesempatan memanipulasi benda-benda atau alat peraga yang dirancang secara khusus dan dapat diotak-atik oleh siswa dalam memahami suatu konsep matematika. Melalui alat peraga yang ditelitinya itu, anak akan melihat langsung bagaimana keteraturan dan pola struktur yang terdapat dalam benda yang diperhatikannya itu.

Anak usia sekolah dasar, khususnya siswa kelas 3 berada dalam tahap operasional konkret. Sehingga anak akan lebih mudah memahami sesuatu yang bersifat konkret daripada yang bersifat abstrak (dalam Nurmasari, Linda. 2011: 18). Metode jarimatika dapat menjembatani antara dunia anak yang konkret dengan matematika yang bersifat abstrak (dalam Nurmasari, Linda. 2011: 19). Melalui metode ini, anak akan dibimbing untuk belajar dengan cara yang lebih menyenangkan. Anak juga dapat mengotak-atik benda konkret berupa jari-jari tangannya sendiri.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kemampuan Berhitung

Kemampuan berasal dari kata mampu yang artinya kuasa (bisa atau sanggup) melakukan sesuatu. Kata mampu yang mendapat awalan ke- dan akhiran -an akan menjadi kata kemampuan yang memiliki arti kesanggupan,

kecakapan, kekuatan, atau kekayaan. (dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Ketiga, 2007:707). Kata “menghitung” berasal dari kata dasar “hitung” yang berarti membilang (mengurangi, membagi, memperbanyak, dsb). Kata “hitung” yang mendapat awalan me-, akan menjadi kata kerja “menghitung” yang artinya berarti: (1) mencari jumlahnya dengan menjumlahkan, mengurangi, dsb; (2) menghitung untuk mengetahui berapa jumlahnya; (3) menentukan atau menetapkan berdasarkan sesuatu (dalam Nurmasari Linda, 2011:8). Menghitung merupakan cara untuk menentukan nilai dari sesuatu melalui proses matematika; untuk merencanakan sesuatu. (dalam Nurmasari Linda, 2011:8)

Menurut Bismo kemampuan berhitung adalah kemampuan seseorang yang digunakan untuk menformulasikan persoalan-persoalan matematik sehingga dapat dipecahkan dengan operasi perhitungan atau aritmatika biasa, yaitu tambah, kurang, kali, dan bagi. (dalam Nurmasari Linda, 2011:7)

Perkalian

Yasin Matika & Abraham (2009:3) menyatakan bahwa perkalian adalah penjumlahan berulang atau penjumlahan dari beberapa bilangan yang sama. Sedangkan Steve Slavin (2005 :223) berpendapat bahwa perkalian adalah penjumlahan yang sangat cepat. Untuk memudahkan anak memahami perkalian dapat ditempuh dengan langkah yang sederhana dan mudah.

Standar Kompetensi Matematika Perkalian

1. Melakukan operasi hitung bilangan sampai dua angka.
2. Melakukan perkalian bilangan sampai dua angka.
3. melakukan perkalian bilangan yang hasilnya bilangan dua angka.
4. Melakukan perkalian yang hasilnya bilangan dua angka.
5. Siswa dapat mengalikan bilangan 1-5.
6. Siswa dapat mengalikan bilangan 6-10

Metode Jarimatika

Metode berasal dari bahasa Yunani “Methodos” yang berarti cara atau jalan yang ditempuh. Sehubungan dengan upaya ilmiah maka metode meyangkut masalah kerja untuk dapat memahami objek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan. Fungsi dari metode berarti sebagai alat untuk mencapai tujuan. Pengetahuan tentang metode-metode mengajar sangat diperlukan oleh guru. Dalam materi perkalian salah satu metode yang dapat digunakan adalah metode jarimatika.

Menurut penemu jarimatika, Ibu Septi Peni Wulandani (2009:17), jarimatika adalah salah satu metode berhitung dalam operasi KaBaTaKu (kali-tambah-bagi-kurang) dengan menggunakan jari-jari tangan. Jarimatika juga didesain agar anak tidak merasa sedang ‘belajar’ matematika

Dalam jarimatika, tangan kanan diibaratkan tangan satuan dan tangan kiri sebagai tangan puluhan. Metode itu terus dikembangkan hingga mencapai angka ratusan dan ribuan, dengan menggunakan buku-buku jari. Selama tahun 2000-2003 metode ciptaan Ibu Septi dipraktikkan kepada anaknya, yang ternyata menyukainya. Metode itu dinamakan sebagai Jarimatika, singkatan dari jari dan matematika.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *non equivalent pretest post-test control group design (pre-test post-test* dua kelompok). Sampel sebanyak enam puluh (60) orang siswa/i yaitu yang dibagi menjadi 2 kelompok, yakni tiga puluh (30) siswa/i pada kelas satu (3) A untuk menjadi kelompok eksperimen, tiga puluh (30) siswa/i pada kelas Tiga (3) B untuk menjadi kelompok kontrol. Pada saat penelitian berlangsung, pretest akan diberikan kepada masing-masing kelompok control dan kelompok eksperimen. Hal ini bertujuan untuk melihat sejauh mana kemampuan berhitung perkalian sebelum diberikan *treatment*. Setelah pretest diberikan, kemudian kelompok eksperimen diberi perlakuan berupa pembelajaran menggunakan metode jarimatika. Sedangkan untuk kelompok kontrol, tidak diberi perlakuan seperti pada

kelompok eksperimen. Selanjutnya, kelompok eksperimen dan kelompok control diberikan lagi tes berupa postes. Hal ini bertujuan untuk mengukur kemampuan berhitung perkalian sebelum diberikan *treatment* atau perlakuan.

Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Berhitung

Melakukan perkalian sampai dua angka seperti perkalian pada 10, melakukan perkalian bilangan yang hasilnya dua angka seperti pada perkalian 3-10.

2. Jarimatika

Siswa menggunakan tangan kanan yang diibaratkan tangan satuan dan tangan kiri sebagai tangan puluhan dalam menyelesaikan operasi perkalian.

Subjek Penelitian

Dari populasi siswa kelas tiga (3) SDN Sekejati 1 yang berjumlah enam puluh (60) siswa/i terbagi dalam 2 kelas yaitu, kelas tiga (3) A, kelas tiga (3) B yang merupakan kelas dengan adanya suatu fenomena maupun karakteristik yang sesuai dengan sampel yang ditentukan, maka peneliti mengambil sampel sebanyak enam puluh (60) orang siswa/i yaitu yang dibagi menjadi 2 kelompok, yakni tiga puluh (30) siswa/i pada kelas satu (3) A untuk menjadi kelompok eksperimen, tiga puluh (30) siswa/i pada kelas Tiga (3) B untuk menjadi kelompok kontrol.

Instrumen Penelitian

Instrument penelitian disusun berdasarkan standar kompetensi matematika perkalian menurut peraturan pemerintah. Berikut merupakan kisi-kisi alat ukur kemampuan berhitung matematika.

Perkalian	Siswa dapat mengalikan bilangan 1-5	1-10
	Siswa dapat mengalikan bilangan 6-10	11-20

Tabel 3.2 Kisi-kisi pengukuran

Teknik Pengumpulan Data

Pengukuran penelitian menggunakan skala ordinal maka pengujian statistik yang peneliti gunakan adalah *Uji Tanda Wilcoxon* yang dapat melihat suatu perbedaan dengan merangking suatu selisih sebuah data yang berpasangan. Penelitian ini dengan pengujian *two tail* atau dua sisi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian ini didapatkan melalui *pre-test* dan *post-test*. *Pre-test* dan *post-test* dilakukan dengan perangkat yang sama yaitu berupa soal – soal perkalian yang berjumlah 20 soal kepada setiap kelompok. Hasil penelitian tersebut diolah dengan menggunakan Uji Tanda Wilcoxon dengan taraf signifikan $\alpha = 0.05$ dan kriteria tolak H_0 , jika $J_{hit} < J_{tab}$. Selanjutnya dilakukan analisis dan pembahasan hasil pengolahan statistik dari data mengenai pengaruh dua variabel tersebut.

Analisis Data Penelitian antara Variabel Kemampuan Perkalian

Uji Wilcoxon pre-test dan post-test pada kelompok Eksperimen (EG) pada anak kelas III di SDN Sekejati I Bandung didapatkan hasil yang diperoleh melalui pre-test dan post-test. Pre-test dan post-test ini bertujuan untuk membandingkan apakah ada perbedaan dari hasil pre-test dan post-test pada kelompok eksperimen yang diberikan perlakuan yaitu sebagai berikut.

Dimensi	Indikator	Nomor soal
---------	-----------	------------

Analisis Data Penelitian antara Variabel Kemampuan Perkalian Kelompok Eksperimen

Adanya perbedaan signifikan dengan taraf $\alpha = 0.05$, dalam menunjukkan perbedaan yang terjadi antara pengukuran berupa kemampuan perkalian sebelum dan sesudah diberikannya *treatment* berupa pemberian metode jarimatika. Perubahan terjadi dari pre-test, dimana rata-rata nilai sampel adalah 79. Sedangkan pada saat post-test, rata-rata nilai sampel meningkat menjadi 92.5. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pemberian metode jarimatika untuk meningkatkan kemampuan perkalian pada siswa kelas 3 di SDN Sekajati 1 Bandung, maka H_0 ditolak karena $T_{hit} < T_{tab}$ atau $0.00003 < 0.05$, dengan demikian H_1 diterima.

Analisis Data Penelitian antara Variabel Kemampuan Perkalian Kelompok Kontrol

Perubahan terjadi dari *pre-test*, dimana rata-rata nilai sampel adalah 74.5 sedangkan pada saat post-test, rata-rata nilai sampel menurun menjadi 65.2. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak diberikannya metode jarimatika pada kelompok CG, maka H_0 ditolak karena $T_{hit} < T_{tab}$ atau $0.00003 < 0.05$, dengan demikian H_1 diterima.

Pembahasan

Dengan ditolaknya H_0 maka ada perubahan nilai pada sampel yang diberikan *treatment* berupa metode jarimatika, artinya terdapat pada peningkatan kemampuan perkalian siswa kelas 3 di SDN Sekejati 1 Bandung. Kemampuan berhitung menurut Bismo adalah kemampuan seseorang yang digunakan untuk menformulasikan persoalan-persoalan matematik sehingga dapat dipecahkan dengan operasi perhitungan atau aritmatika biasa, yaitu tambah, kurang, kali, dan bagi (dalam Nurmasari Linda, 2011:7). Metode jarimatika berperan dalam meningkatkan pengetahuan pada sampel di kelompok EG. Metode jarimatika memperkenalkan kepada anak bahwa matematika itu menyenangkan. Dengan menggunakan jari-jari tangannya sendiri, anak

dapat menghitung perkalian dengan cepat. Dengan demikian diharapkan anak akan lebih tertarik untuk belajar matematika (Nurmasari, Linda : 2011).

Di hari pertama, siswa di kelompok EG masih kesulitan untuk mengerjakan soal perkalian, mulai dari soal perkalian 2-9. Hal ini terlihat saat dilakukan pemeriksaan terdapat banyak coretan angka berulang dan jawaban dari angka tersebut tidak semuanya benar, sehingga waktu untuk menyelesaikan soal lebih lama. Rata-rata nilai pre-test untuk kelompok EG lebih besar dibandingkan dengan kelompok CG. Terdapat validitas internal yang memengaruhi, yaitu *history*; siswa yang belum selesai bertanya ke temannya yang sudah selesai, siswa tersebut ternyata memberi tahu jawabannya padahal peneliti sudah mengingatkan untuk tidak menyontek dan melarang untuk bekerja sama. Ada juga *mortality*, yaitu siswa yang tidak hadir di kelompok CG karena sakit. Hal ini akan memengaruhi rata-rata nilai di kelompok CG. Sehingga rata-rata nilai pre-test di kelompok EG lebih besar karena ada validitas internal yang memengaruhinya.

Di hari kedua, saat pemberian *treatment* di kelompok EG. Mereka dapat dengan mudah menerima dan mencontohkan kembali metode yang sudah diajarkan, walaupun mereka masih kesulitan menggunakan metode ini pada perkalian 1-5 dengan bilangan 6-10. Namun mereka dapat menyesuainya dengan baik. Saat memberikan metode jarimatika perkalian 1-5 dengan bilangan 6-10 ada validitas internal yang memengaruhi, yaitu *history*; ada siswa yang mengeluh untuk segera berlanjut ke metode selanjutnya karena kesulitan tidak paham dengan metode, ada yang mengobrol dengan teman sebangku, dan menelungkupkan kepalanya ke meja. Sehingga banyak siswa yang masih belum paham dengan metode ini, maka peneliti meminta kepada siswa yang sudah bisa untuk membantu temannya yang masih belum paham dan peneliti juga berkeliling untuk membantu mereka, waktu yang diberikan adalah ± 10 menit.

Adapun proses kognitif yang terjadi saat siswa di kelompok EG diberikan *treatment*. Menurut teori belajar dari Bruner, ia mengatakan bahwa ada tiga proses kognitif yang terjadi dalam belajar, yaitu:

1. Proses perolehan informasi baru
Saat peneliti memberikan *treatment* berupa metode jarimatika yang sama sekali belum mereka kenal sebelumnya. Sehingga siswa mendapatkan cara yang baru untuk menghitung perkalian menggunakan jarimatika.
2. Proses mentransformasikan informasi yang diterima
Peneliti menjelaskan dan mencontohkan perkalian menggunakan metode jarimatika dan siswa dapat memahaminya. Hal ini dapat dilihat dari siswa yang dapat mencontohkan kembali metode jarimatika.
3. Menguji relevansi dan ketepatan pengetahuan

Ketika siswa mencontohkan dan memastikan metode jarimatika itu benar atau salah ke peneliti dan saat post-test, para siswa menggunakan metode jarimatika untuk menjawab persoalan-persoalan.

Dari penjelasan di atas, metode jarimatika terbukti efektif sebagai salah satu bentuk metode pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan perkalian pada siswa kelas 3A di SDN Sekejati 1 Bandung. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata post-test, bahwa nilai rata-rata di kelompok EG lebih besar daripada kelompok CG, yaitu $92.5 > 62.5$. Namun, terdapat validitas internal yang memengaruhi nilai di kelompok CG, yaitu *history*; sebanyak tiga siswa sakit sedangkan *mortality*; siswa yang izin tidak mengikuti kegiatan. Sehingga siswa yang tidak masuk memengaruhi nilai rata-rata di kelompok CG.

5. KESIMPULAN

Metode jarimatika terbukti efektif sebagai salah satu bentuk metode pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan perkalian pada siswa kelas 3 di SDN Sekejati 1 Bandung. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata post-test, bahwa nilai rata-rata di kelompok EG lebih besar daripada

kelompok CG, yaitu $92.5 > 65.2$. Selain itu, diperkuat dengan perhitungan data, yaitu H_0 ditolak karena $T_{hit} < T_{tab}$ atau $0.00003 < 0.05$, dengan demikian H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pemberian metode jarimatika untuk meningkatkan kemampuan perkalian pada siswa kelas 3 di SDN Sekejati 1 Bandung.

Metode jarimatika dapat menjembatani antara dunia anak yang konkret dengan matematika yang bersifat abstrak. Melalui metode ini, anak akan dibimbing untuk belajar dengan cara yang lebih menyenangkan. Anak juga dapat mengotak-atik benda konkret berupa jari-jari tangannya sendiri. Hal ini dikarenakan saat pemberian *treatment* terdapat proses kognitif, yaitu saat siswa menemukan metode yang baru sehingga siswa mendapatkan cara yang baru untuk menghitung perkalian menggunakan jarimatika, saat siswa dapat memahami dan mencontohkan kembali metode jarimatika, serta siswa dapat menggunakan metode jarimatika dengan tepat saat post-test.

6. REFERENSI

- Aisyah, Nyimas, dkk. (2007). *Pengembangan pembelajaran matematika SD*. Jakarta : Direktorat pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional..
- Anonim. 2012. *Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 & Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 11 Tahun 2011 tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Citra Umbara.
- Fathani, Abdul Halim. 2009. *Matematika Hakikat & Logika*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Indarti. (2010). Teknik Berhitung Dengan Menggunakan Jarimatika Guna Mendukung Kecerdasan Anak. *Cakrawala vol. X. No. 2 September 2010*, X (2), hlm. 165-176.

- Nurmasari, Linda. 2011. *PENINGKATAN KEMAMPUAN MENGHITUNG PERKALIAN MELALUI METODE JARIMATIKA PADA SISWA KELAS II SD NEGERI 3 PRINGANOM SRAGEN TAHUN PELAJARAN 2010/2011*. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian, suatu Pendekatan Praktek* Edisi revisi VI. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Ukhana. (2011). *Penerapan Metode Jarimatika untuk Meningkatkan Motivasi Siswa pada Mata Pelajaran Matematika (Perkalian) di Kelas III Sekolah Dasar Negeri 1 Palimanan Barat Kabupaten Cirebon*. Skripsi IAIN Syekh Nurjati Cirebon: Tidak diterbitkan. Wulandani, Septi Peni. (2009). *Jarimatika*. Salatiga: Yayasan Jarimatika Indonesia.
- Yonas S., Beny. 2016. *PENGGUNAAN METODE JARIMATIKA DALAM MENINGKATKAN KECEPATAN BERHITUNG PERKALIAN BILANGAN 6 SAMPAI 10 UNTUK SISWA SD KELAS 3 DI SD BLUNYAHAN I BANTUL YOGYAKARTA*. Teknologi Pendidikan. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Yogyakarta
- Zubaidah Amir & Risnawati. 2015. *PSIKOLOGI PEMBELAJARAN MATEMATIKA*. Yogyakarta: Aswaja Pressin

Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Perawat Wanita di Rumah Sakit Umum (RSU) PINDAD Kota Bandung Saat Pandemi *Covid-19*

Indarta Priyana¹, Anisa Nurul Muqotimah², Elan Rusnendar

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email : indarta.priyana@unibi.ac.id¹, anisanurulmuqotimah.am@gmail.com², elanrusnendar@unibi.ac.id

Abstrak

Sumber daya yang berlimpah menjadi peluang bagi sebuah organisasi untuk mengembangkan organisasinya dan juga memperluas pengaruhnya, dengan catatan perlu SDM yang memiliki kompetensi serta penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran dan pengaruh *Quality Work Life* Dan *Job Burnout* Terhadap *Turnover Intention* pada perawat di Rumah Sakit Islam Metro. Metode yang dilakukan pada penelitian ini deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini ialah seluruh perawat di Rumah Sakit Islam Metro. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 responden dengan menggunakan teknik *non probability sampling*, sampel jenuh. Setelah dilakukan penelitian diperoleh *quality work life*, *job burnout*, dan *turnover intention* berada dikategori tidak baik. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan *quality work life* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan berdasarkan uji determinasi berpengaruh sebesar 54,9%. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan *job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan berdasarkan uji determinasi berpengaruh sebesar 35,7%. Secara simultan *quality work life* dan *job burnout* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Islam Metro

Kata Kunci : *Quality of Work Life, Job Burnout, Turnover Intention*

Abstract

Abundant resources become an opportunity for an organization to develop its organization and also to expand its influence, the record needs to recruitment of competent and mastery of science and technology. This research aims to describe and influence Quality Work Life and Job Burnout of Turnover Intention in nurses at Metro Islam Hospital. The method used in this research is descriptive verification with a quantitative approach. The population used in this study were all nurses at the Metro Islam Hospital. The sample in this study was 96 respondents using technique non-probability sampling, saturated sample. After doing the research, it was found that the quality of work life, job burnout, and turnover intention were in the bad category. The results of the partial test show that the quality of work life has a negative and significant effect on turnover intention and based on the determinant test it has an effect of 54.9%. The results of the partial test show that job burnout has a positive and significant effect on turnover intention and based on the determinant test it has an effect of 35.7%. Simultaneously, the quality of work life and job burnout have a significant effect on turnover intention of nurses in the hospital Metro Islam Hospital

Keywords: *Quality of Work Life, Job Burnout, Turnover Intention*

1. PENDAHULUAN

Rumah Sakit Islam Metro merupakan rumah sakit umum publik yang didirikan pada

tahun 1967 berfokus pada pelayanan medis. Rumah Sakit Islam Metro memberikan pelayanan berupa rawat jalan, rawat inap, fasilitas penunjang medis, dan fasilitas

penunjang non klinik, serta fasilitas rawat jalan. Rumah Sakit Islam Metro beralamat di Jl. Jend. AH. Nasution No. 250 Kota Metro, Lampung.

Berikut adalah data karyawan Rumah Sakit Islam Metro, Lampung pada tahun 2021 yang akan memberikan gambaran secara umum tentang SDM yang dimiliki.

Tabel 1.1
Jumlah Data Pegawai Rumah Sakit Islam Metro Tahun 2021

No	Jenis Ketenagakerjaan	Jumlah	Persentase
1.	Tenaga medis	28	10,33 %
2.	Tenaga paramedis	96	35,42 %
	a. Perawat	12	4,42 %
	b. Bidan		
3.	Tenaga non paramedic	40	14,76 %
4.	Tenaga umum/non medis	95	35,05 %
	Total	271	100 %

Sumber : bagian SDM diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah pegawai di Rumah Sakit Islam Metro didominasi oleh tenaga perawat yang berjumlah 96 pegawai (35,42 %) dari total 271 pegawai rumah sakit. Menandakan bahwa perawat berperan besar memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Perawat yang bertugas sebagai garda terdepan dari rumah sakit hendaknya dipertahankan sebaik-baiknya. Menurut penelitian Simamora dkk (2017:301) jumlah perawat yang mendominasi rumah sakit sangat berkontribusi pada pelayanan rumah sakit.

Salah satu tantangan bagi manajemen adalah kurang menyadari bahwa para perawat yang dimiliki bekerja secara terus menerus akan tetapi tidak diimbangi dengan pemeliharaan serta pengembangan yang tepat menyebabkan karyawan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan. Abdillah dalam Dewi dan Sriathi (2019:3647) mengungkapkan *turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana

pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain.

Berikut merupakan data *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Islam Metro.

Tabel 1.2
Data Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Islam Metro 2017-2020

Tahun	Jumlah perawat	Jumlah Perawat Keluar	Persentase
2017	107	10	9,34 %
2018	109	13	10,65 %
2019	116	18	15,51 %
2020	115	19	16,52 %

Sumber : bagian SDM diolah oleh penulis (2021)

Perhitungan data *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Metro menggunakan rumus sbb:

$$LTO = \frac{(\text{Jumlah karyawan keluar})}{(\text{Rata - rata jumlah karyawan})} \times 100$$

Berdasarkan Tabel 1.2 terjadi peningkatan jumlah perawat yang keluar dari Rumah Sakit Islam Metro, terlihat pada tahun 2017-2020 terjadi peningkatan dari angka 9,34% tahun 2017 menjadi 16,52% pada tahun 2020. Menurut Gills dalam Nugrahena (2016:2) *turnover intention* perawat di rumah sakit dapat dikatakan normal jika tidak lebih antara 10% per tahun.

Menurut penelitian yang dilakukan Astrianti dkk (2020:95) munculnya *turnover intention* disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya *quality of work life*. Menurut Mosadeghrad dalam Ong dkk (2019:26) *quality of work life* diartikan sebagai peningkatan mutu organisasi tergantung pada keselarasan pemenuhan kualitas kerja antara karyawan dengan lingkungan kerja yang mendukung.

Menurut Cascio dalam Gunawan dan Fuziahningsih (2018:30-31) salah satu faktor *quality of work life* yaitu kompensasi yang layak terdiri dari gaji sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Pembagian Gaji Pokok Pada Perawat Rumah Sakit Islam Metro pada 2017-2021

No	Pendidikan
----	------------

	Masa kerja (Tahun)	D3	S1
1	1-5	1.500.000	1.700.000
2	6-10	1.650.000	1.850.000
3	11-15	1.750.000	1.900.000
4	16-20	1.850.000	1.950.000

Sumber : bagian SDM diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 mengenai pemberian gaji pokok kepada perawat dilihat dari masa kerja 1-20 tahun dengan kualifikasi pendidikan D3 dan S1 pada tahun 2017-2021 tidak adanya kenaikan selama 5 tahun terakhir dan dibawah angka UMR Kota Metro. Hal ini terlampir pada Surat

M/11/HK/04/X pada tahun 2020 UMR Kota Metro sekitar Rp 2.433.530.

Selain itu untuk mendukung data gaji penulis melakukan pra-survey mengenai *quality of work life* pada perawat Rumah Sakit Islam Metro yang berjumlah 30 orang sebagai berikut:

Tabel 1.4
Data Hasil Pra-Survey Mengenai *Quality of Work Life* Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Metro

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa gaji yang diberikan oleh Rumah Sakit Islam Metro sudah sesuai dengan UMR Kota Metro berdasarkan pekerjaan yang saya lakukan	-	6,7%	10%	56,7%	26,7%
2.	Saya merasa ide-ide yang saya kemukakan dapat diterima atau dipertimbangkan oleh Rumah Sakit Islam Metro	6,7%	6,7%	16,7%	46,7%	23,3%
3.	Saya mendapat kepastian jenjang karir	-	10%	33,3%	40%	16,7%
4.	Saya merasa rekan kerja mendukung pekerjaan di Rumah Sakit Islam Metro	6,7%	10,0%	30,0%	36,6%	16,3%

Sumber : diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 1.4 Pra-survey yang dilakukan kepada 30 orang perawat dengan indikator berupa kompensasi yang mencukupi dan adil, peluang segera pemakaian dan mengembangkan kapasitas manusia, peluang

untuk terus tumbuh dan sekuriti dimasa yang akan datang, integrasi sosial dalam oranisasi menunjukan hasil gaji belum sesuai UMR Kota Metro, ide-ide dikemukakan tidak dipertimbangkan oleh RS, RS tidak

memberikan kepastian jenjang karir, dan rekan kerja tidak mendukung pekerjaan. Dari keempat pernyataan memiliki kecenderungan tanda-tanda kurang puasnya karyawan akan *quality of work life* di Rumah Sakit Islam Metro. Didukung penelitian Najib (2020:11) bahwa “meningkatkan penerapan kualitas kehidupan kerja akan menurunkan niat karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan.”

Menurut Najib dkk (2020:138) mengatakan faktor lain yang berpengaruh terhadap *turnover intention* ialah *job burnout*. Penelitian yang dilakukan Kleiber dan Sari

(2018:67) menatakan bahwa *job burnout* dialami oleh perawat 43% lebih tinggi dibanding pekerjaan lain. Sari dkk (2020:46) berkata *job burnout* diartikan sebagai gangguan yang disebabkan oleh aktivitas individu yang menggabungkan kelelahan emosional, depresi, dan perasaan tidak percaya diri dikarenakan kurang berprestasi pada pekerjaan.

Melihat dari hal tersebut berikut ialah pra-survey mengenai *job burnout* pada perawat Rumah Sakit Islam Metro yang berjumlah 30 orang, yaitu:

Tabel 1.5

Data Hasil Pra-Survey Mengenai *Job Burnout* Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Metro

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa cemas ketika akan berangkat kerja untuk menghadapi pekerjaan	6,7%	40%	33,3%	16,7%	3,3%
2.	Saya merasa malas mendiskusikan pekerjaan dengan teman sekantor	16,6%	60%	10%	13,3%	-
3.	Saya merasa malas bergabung dengan obrolan dengan teman sejawat	20%	43,3%	20%	6,7%	10%
4.	Saya merasa sanggup menghadapi tugas/ pekerjaan baru yang akan datang	13,3%	20%	20%	30%	16,7%
5.	Saya merasa puas saat melihat hasil pekerjaan saya	16,7%	13,3%	33,3%	33,3%	13,3%

Sumber : diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 1.5 Pra-survey yang dilakukan kepada 30 orang perawat dengan indikator *exhaustion*, *depersonalization*, *personal accomplishment* menunjukkan setuju cemas ketika berangkat kerja untuk menghadapi pekerjaan, setuju malas mendiskusikan pekerjaan dengan teman sekantor, setuju malas bergabung dengan obrolan teman sejawat, tidak setuju sanggup menghadapi pekerjaan baru yang akan datang, tidak setuju puas dengan hasil pekerjaan.

Berdasarkan uraian sudah dijelaskan dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi di Rumah Sakit Islam Metro ialah belum bisa mengontrol tingkat *turnover intention* pada perawat terlihat pada tahun 2017 di angka 9,34% menjadi 16,52 % pada tahun 2020. Menandakan *turnover intention* melebihi batas normal yang berkisar 10% per tahun. Didukung dengan pra-survey *turnover intention* kepada

30 orang perawat menunjukkan kecenderungan perawat berkeinginan keluar dari tempat kerja. Pemberian gaji kepada perawat berdasarkan pendidikan dan masa kerja pada tahun 2017-2021 tidak adanya kenaikan dan berada di bawah angka UMR. Ditunjuang pra-survey yang dilakukan kepada 30 orang perawat menunjukkan hasil dari keempat pernyataan diduga ada tanda-tanda kurang puasnya karyawan akan *quality of work life* di Rumah Sakit Islam Metro. Berdasarkan pra-survey *job burnout* yang dilakukan kepada 30 orang perawat menunjukkan permasalahan gejala *job burnout*. Hal ini menandakan masih belum maksimalnya Rumah Sakit Islam Metro dalam melaksanakan *quality of work life* dan pengontrolan tingkat *job burnout* sehingga masih membutuhkan perbaikan untuk mengontrol tingkat *turnover intention* pada batas wajar.

2. KAJIAN PUSTAKA

Pengertian *Turnover Intention*

Abdillah dalam Dewi dan Sriathi (2019:3647) mengungkapkan *turnover intention* merupakan “suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan turnover adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja.” Sriyani dalam Dewi dan Sriathi (2019:3647) mengungkapkan *turnover intention* merupakan “suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan turnover adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja.”

Berdasarkan beberapa pengertian di atas *turnover intention* ialah adanya gejala pada perangkat kerja yang mengarah pada keinginan untuk meninggalkan suatu badan atau organisasi dan lebih memilih peluang bekerja di tempat lebih menguntungkan.

Faktor Faktor *Turnover Intention*

Menurut Craig dalam Riana (2016:179) menyebutkan faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* karyawan antara lain;

1. Faktor Individu

a. Usia

Karyawan berusia muda memiliki kecenderungan untuk keluar dari organisasi, dari pada karyawan yang berusia lebih tua dikarenakan faktor tanggung jawab seperti keluarga, lebih sulit beradaptasi dengan tempat baru dll.

b. Lama kerja

Semakin lama suatu individu bekerja pada organisasi, maka semakin kecil kemungkinan untuk keluar dari organisasi, begitupula sebaliknya individu yang bekerja dengan jangka waktu sebentar akan memiliki potensi lebih tinggi keluar dari organisasi. Hal ini dikarenakan pengaruh seberapa kuat keterikatan individu tersebut pada organisasi.

c. Tingkat pendidikan dan intelegensi

Tingkat Pendidikan dan intelegensi seorang individu yang bekerja akan mempengaruhi *turnover intention* pada organisasi. Jikalau tingkat pendidikan dengan jabatan yang didapat sesuai maka akan mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari organisasi, begitu pula sebaliknya.

d. Keikatan terhadap perusahaan

Ketika karyawan memiliki keterikatan yang kuat terhadap karyawan dikarenakan visi misi yang sama, tempat kerja yang nyaman, maka karyawan tersebut semakin kecil kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya apabila hubungan ikatan karyawan dan organisasi tidak kuat, maka akan lebih tinggi dorongan untuk *resign* dari organisasi.

e. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja yang diterima karyawan akan memengaruhi itensi karyawan untuk berpindah kerja. Apabila karyawan terpenuhi secara hak, harapan dll, berdasarkan pekerjaan yang dilaksanakan maka karyawan memiliki dorongan untuk bertahan lebih lama di dalam perusahaan.

2. Faktor Organisasi

a. Sistem penghargaan, sistem penghargaan terhadap prestasi, kinerja karyawan akan mempengaruhi itensi karyawan untuk berpindah kerja.

b. Variabel situasional lain termasuk gaji, variabel seperti lingkungan kerja, K3, gaji dll akan mempengaruhi itensi karyawan untuk berpindah kerja.

c. Kesempatan promosi, kesempatan promosi dapat mempengaruhi karyawan untuk keluar dari organisasi. Hal ini dikarenakan semakin panjang jenjang suatu jabatan atau ada atau tidaknya promosi yang jelas di organisasi akan mempengaruhi bertahan atau

tidaknya karyawan pada organisasi.

Indikator *Turnover Intention*

Menurut Rismayanti dalam Menismaku (2020:8) *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikator tersebut meliputi :

1. Absensi yang meningkat. Karyawan yang berkeinginan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.
2. Mulai malas bekerja. Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih malas bekerja, karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.
3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja. Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan turnover. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.
4. Peningkatan protes terhadap atasan. Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan turnover

Indikator *Quality of Work Life*

Menurut Walton dalam Alfani (2018:5) indikator kualitas kehidupan kerja yaitu sbb:

1. Kompensasi yang mencukupi dan adil. Pemberian hak karyawan berupa gaji, tunjangan harus sesuai, adil, dan berdasarkan prestasi karyawan.

2. Kondisi kerja yang aman dan sehat. Kondisi kerja yang tidak aman dan berbahaya menyebabkan masalah kepada karyawan dan organisasi. Apabila jika dalam panjang akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

3. Peluang segera pemakaian dan mengembangkan kapasitas manusia. karyawan memiliki kesempatan untuk menggunakan berbagai keterampilan dan melakukan pekerjaan yang menantang. Seperti peluang kesempatan untuk mengembangkan diri, memakai berbagai keterampilan ditempat kerja

4. Peluang untuk terus tumbuh dan sekuriti dimasa yang akan datang. Berhubungan langsung dengan prospek karier para karyawan dimasa akan datang. Kejelasan jalur karier dan pemetaan karier yang harus diikuti karyawan.

5. Integrasi sosial dalam organisasi kerja ialah hubungan dan keterpaduan di antara rekan kerja secara formal maupun informal seperti saling mengenal rekan kerja, berhubungan baik dengan rekan kerja, bekerjasama sebagai suatu tim, dan memberikan dukungan satu sama lain.

6. Konstitusionalisme dalam organisasi kerja. Berkaitan dengan norma organisasi yang mempengaruhi kebebasan karyawan secara individual. Hal ini berarti norma-norma yang mengakomodasikan privasi individu karyawan, kebebasan berbicara, ekuiti, dan kebebasan untuk berbeda mengenai hal tertentu.

7. Kerja dan tempat total kehidupan. Organisasi harus menciptakan keseimbangan antara kehidupan personal dan professional.

8. Relevansi sosial kehidupan kerja. Organisasi harus dapat mengkoordinasikan bahwa pekerjaan mereka lakukan dapat memberi kontribusi kepada masyarakat.

Indikator *Job Burnout*

Menurut Maslach, *job burnout* merupakan sindrom yang terdiri dari tiga indikator, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan rendahnya penghargaan diri dengan penjelasan :

1. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*). Situasi kerja dalam bidang pelayanan sosial menempatkan pekerjanya pada situasi-situasi yang memiliki beban emosi tertentu, misalnya seorang perawat menangani pasiennya yang kesakitan, guru yang menangani anak-anak bermasalah dan lain sebagainya. Maslach mengemukakan bahwa hubungan antara pemberi dan penerima pelayanan merupakan hubungan yang asimetris, sehingga pemberi pelayanan seolah-olah selalu dihadapkan pada tuntutan memberi pelayanan, perawatan dan lain-lain, dengan sebaik-baiknya.
2. Depersonalisasi (*depersonalization*). Depersonalisasi adalah sikap, perasaan maupun pandangan negatif terhadap penerima pelayanan. Reaksi negatif ini muncul dalam tingkah laku seperti halnya memandang rendah dan meremehkan pasien, bersikap sinis terhadap pasien, kasar dan tidak manusiawi dalam berhubungan dengan pasien, serta mengabaikan kebutuhan dan tuntutan pasien. Sindrom ini merupakan akibat lebih lanjut dari adanya upaya penarikan diri dari keterlibatan secara emosional dengan orang lain. Penarikan diri di satu sisi dirasakan dapat lebih mengurangi ketegangan emosional yang muncul karena keterlibatan yang terlalu mendalam dengan penerima pelayanan. Namun efek selanjutnya adalah hilangnya perasaan sensitif terhadap orang lain sehingga dapat memunculkan reaksi-reaksi negatif seperti di atas.
3. Rendahnya penghargaan diri (*reduced personal accomplishment*). Dimensi ini pun ditandai dengan kecenderungan memberi evaluasi negatif terhadap diri sendiri, terutama berkaitan dengan pekerjaan. Pekerja merasa dirinya tidak kompeten, tidak efektif dan tidak adekuat, kurang puas dengan apa yang telah dicapai dalam pekerjaan, bahkan perasaan kegagalan dalam bekerja. Evaluasi negatif

terhadap pencapaian kerja ini berkembang dari munculnya tindakan depersonalisasi terhadap penerima pelayanan.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang penulis gunakan ialah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Nazir (2013:43) metode penelitian deskriptif merupakan “suatu metode dalam meneliti suatu peristiwa atau fenomena pada masa sekarang dengan tujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara akurat mengenai fakta-fakta dari variabel” yaitu variabel *quality of work life*, *job burnout*, *turnover intention*.

Kemudian menurut Sugiyono (2019:55), metode verifikatif adalah “metode penelitian yang digunakan dalam upaya untuk menguji kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik.”

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menurut Sugiyono (2019:14) diartikan sebagai “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian.”

Berdasarkan beberapa pengertian di atas penelitian kuantitatif ialah penelitian dilakukan dengan cara menggambarkan variabel bebas yaitu *quality of work life* dan *job burnout* beserta variabel terikat yaitu *turnover intention* untuk membuktikan pengaruh dari variabel bebas ke dalam variabel terikat dapat diuji melalui pengujian hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan dari data yang dikumpulkan dari 96 responden yang didapatkan informasi mengenai 96 responden karakteristik responden yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1	20-35 tahun	73	76%
2	36-45 tahun	19	19,8%
3	>46 tahun	4	4,16%
Total		96	100%

Sumber: (Hasil Olah Data 2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut, dapat diketahui bahwa dominan umur responden perawat di Rumah Sakit Islam Metro, Lampung. Mayoritas pegawai di Rumah Sakit Islam Metro berumur 20-35 tahun dengan jumlah 73 orang atau sekiranya 76%. Pegawai berumur 36-45 tahun dengan jumlah 19 orang atau sekiranya 19,8%, dan pegawai berumur >46 tahun dengan jumlah 4 orang atau sekiranya 4,12%.

Tanggapan Responden Mengenai *Quality of Work Life* (X1)

Untuk mencari rata-rata jawaban dari setiap responden mengenai *quality of work life* (X1) maka digunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

Panjang Interval

$$= \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Keterangan :

Rentang = Nilai

tertinggi – Nilai Terendah

Banyak kelas interval = X (5)

Berdasarkan rumus diatas, dapat dihitung Panjang kelas intervalnya adalah sebagai berikut :

$$p = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

Setelah diketahui Panjang interval, maka interval dan kriteria penilaian dapat dilihat pada tabel 4.20

Tabel 4.21
Ketegeri Interval

Interval	Kriteria
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2019)

Untuk memudahkan dalam menganalisis data, penilaian dari hasil kuesioner mengenai *quality of work life* (X1) secara keseluruhan akan disajikan dalam bentuk tabel dimana masing-masing pernyataan menggunakan skor, dengan perhitungan skor = masing-masing frekuensi x bobot, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.22
Rata-Rata Nilai Pernyataan *Quality of Work Life* (X1)

No	Pernyataan	Skor					Skor	Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS		
1.	Gaji yang diberikan oleh Rumah Sakit Islam Metro berada dibawah standar UMR Kota Metro	34	62	36	72	5	209	2,18
2.	Gaji yang diberikan Rumah Sakit Islam Metro selalu tidak tepat waktu	35	48	9	136	0	228	2,38
3.	Tunjangan yang diberikan oleh Rumah Sakit Islam Metro kurang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	30	62	18	112	5	227	2,36
4.	Pemberian tunjangan Rumah Sakit Islam Metro selalu tepat waktu	165	96	9	36	0	306	3,19
5.	Ide-ide yang saya kemukakan kurang dapat diterima oleh Rumah Sakit Islam Metro	2	38	51	144	20	273	2,84
6.	Rumah Sakit Islam Metro tidak mempertimbangkan rencana saran-saran yang diberikan karyawan	32	62	9	120	0	223	2,32
7.	Rumah Sakit Islam Metro kurang menerapkan saran yang diterima dilingkungan perusahaan secara langsung	30	62	18	112	5	227	2,36
8.	Atasan kurang adil dalam mendelegasikan wewenang pekerjaan	32	38	42	124	0	236	2,46
9.	Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	135	116	35	56	1	341	3,55
10.	Tempat kerja saya tidak membuat saya lebih berkembang	31	58	54	68	5	216	3,25
11.	Saya kurang mendapat informasi kepastian jenjang karir	31	36	45	120	10	242	2,52
12.	Kurangnya kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan-pelatihan untuk	33	22	90	84	5	234	2,44

13.	Saya merasa tidak nyaman bekerjasama dengan tim	21	62	36	124	5	248	2,58
14.	Saya merasa rekan kerja kurang mendukung pekerjaan di Rumah Sakit Islam Metro	21	58	57	104	5	245	2,55
15.	Saya merasa rekan kerja sulit diajak kerjasama dalam mengerjakan pekerjaan	28	46	63	88	10	235	2,45
∑ rata rata X1								37,62
rata rata X1								2,51

Sumber: hasil olah data (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.22 diatas, menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai pengaruh *quality of work life* (X1) sebesar 2,51 yang menunjukkan tingkat *quality of work life* perawat di Rumah Sakit Islam Metro masuk dalam kategori penilaian tidak baik karena berada di interval 1,81-2,60.

Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 yaitu Job Burnout

Untuk mencari rata-rata jawaban dari setiap responden mengenai *job burnout* (X2) maka digunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Panjang Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Keterangan :
 Rentang = Nilai tertinggi – Nilai Terendah
 Banyak kelas interval = X (5)
 Berdasarkan rumus diatas, dapat dihitung panjang kelas intervalnya adalah sebagai berikut :

$$p = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Setelah diketahui Panjang interval, maka interval dan kriteria penilaian dapat dilihat pada tabel 4.37

Tabel 4.31
Kategori Interval

Interval	Kriteria
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2019)

Untuk memudahkan dalam menganalisis data, penilaian dari hasil kuesioner mengenai *job burnout* (X2) secara keseluruhan akan disajikan dalam bentuk tabel dimana masing-masing pernyataan menggunakan skor, dengan perhitungan skor = masing-masing frekuensi x bobot, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.32
Rata-Rata Nilai Pernyataan Job Burnout (X2)

No	Pernyataan	Skor					Skor	Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS		

1.	Saya merasa cemas ketika akan berangkat kerja untuk menghadapi pekerjaan	23	52	57	112	0	244	2,54
2.	Saya merasa lelah dalam menghadapi masalah yang muncul di tempat kerja	12	46	81	136	0	275	2,86
3.	Saya merasa kehabisan energi saat melaksanakan pekerjaan saya	23	56	66	92	0	237	2,47
4.	Saya emosional ketika melihat pasien kesakitan	24	54	21	148	5	252	2,63
5.	Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan	25	28	99	80	15	248	2,58
6.	Saya acuh dengan kesulitan yang dihadapi teman sekantor saya	30	50	36	116	0	232	2,42
7.	Saya lebih mudah tersinggung apabila berbicara dengan teman sekantor	14	82	42	92	20	250	2,60
8.	Saya merasa malas mendiskusikan pekerjaan dengan teman sekantor	37	36	33	120	0	226	2,35
9.	Saya malas bergabung dengan obrolan dengan teman sejawat	22	66	36	116	0	240	2,50
10.	Saya merasa kurang berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan	31	46	21	140	0	238	2,48
11.	Saya merasa kurang berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan	23	64	24	128	5	244	2,54
12.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sia-sia	29	48	18	148	0	243	2,53
13.	Saya merasa sanggup menghadapi pekerjaan yang akan datang.	75	96	54	52	3	276	2,88
14.	Saya merasa kurang puas dengan hasil pekerjaan saya	27	62	21	124	0	234	2,44
15.	Saya merasa kurang produktif ketika bekerja	26	66	21	112	10	235	2,45
Σ rata rata X2								38,27
rata rata X2								2,55

Sumber: hasil olah data (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.32 diatas, menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai pengaruh *job burnout* (X2) sebesar 2,55 yang menunjukkan tingkat *job burnout* perawat di Rumah Sakit Islam Metro masuk dalam kategori penilaian tidak baik karena berada di interval 1,81-2,60.

Gambaran Umum Variabel Y

Untuk mencari rata-rata jawaban dari setiap responden mengenai *turnover intention* (Y) maka digunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

Sumber: Sugiyono (2019)

Panjang Interval

$$= \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Keterangan :

Rentang = Nilai

tertinggi – Nilai Terendah

Banyak kelas interval = X (5)

Berdasarkan rumus diatas, dapat dihitung panjang kelas intervalnya adalah sebagai berikut :

$$p = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

Setelah diketahui panjang interval, maka interval dan kriteria penilaian dapat dilihat pada tabel 4.54

Tabel 4.41
Kategori Interval

Interval	Kriteria
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Tabel 4.42
Rata-Rata Nilai Pernyataan Turnover Intention (Y)

No	Pernyataan	Skor					Skor	Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS		
1.	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saat bekerja	28	64	12	124	5	233	2,43
2.	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan ketika berada di luar rumah sakit islam metro	35	44	12	140	0	231	2,41
3.	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan ketika mendapat tekanan berlebihan dari atasan	36	44	18	128	0	226	2,35

4.	Saya merasa kurang puas dengan pekerjaan yang saya saat ini	24	36	69	120	5	254	2,65
5.	Saya merasa berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan	19	32	93	120	0	264	2,75
6.	Saya merasa berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain yang dapat mendukung karir saya	23	40	72	112	5	252	2,63
7.	Saya berkeinginan untuk pindah dari divisi tempat saya bekerja	22	60	36	124	5	247	2,57
8.	Saya ingin mencari pekerjaan sama di bidang yang sama diperusahaan lain.	30	40	51	112	5	238	2,48
9.	Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain sesuai dengan minat saya	15	50	81	112	5	263	2,74
10.	Saya menghubungi teman/kolega untuk mencari pekerjaan baru	27	58	60	68	15	228	2,38
11.	Saya seringkali berkeinginan untuk tidak hadir dalam bekerja	31	18	12	204	5	270	2,81
12.	Saya berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan jika mendapat pekerjaan dengan gaji yang dapat memenuhi kebutuhan	31	24	87	72	30	244	2,54
13.	Saya merasa kurang disiplin dalam mengerjakan pekerjaan	31	60	18	108	10	227	2,36
14.	Saya berkeinginan keluar dari pekerjaan dalam waktu dekat	16	78	48	76	30	248	2,58
15.	Saya tidak merasa berat meninggalkan pekerjaan saya saat ini	26	54	51	100	5	236	2,46
		Σ rata rata Y						38,16
		rata rata Y						2,54

Sumber: hasil olah data (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.42 diatas, menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai pengaruh *turnover intention* (Y) sebesar 2,54 yang

menunjukkan tingkat *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Metro masuk dalam kategori penilaian tidak baik karena berada di interval 1,81-2,60.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh dari variabel *quality of work life* terhadap *turnover intention*, persentase pengaruh variabel *job burnout* terhadap *turnover intention*, dan persentase pengaruh variabel *quality of work life* dan *job burnout* terhadap *turnover intention*. Hasil dari uji determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.51
Hasil Uji Determinasi Variabel *Quality of Work Life* Terhadap *Turnover Intention*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.544	3.428
a. Predictors: (Constant), <i>Quality of Work Life</i>				
b. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>				

Sumber: hasil olah data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.51 dapat diketahui bahwa variabel *quality of work life* berpengaruh sebesar 0,549 atau 54,9% terhadap *turnover intention*, sedangkan sisanya sebesar 45,1% (100% - 54,9%) dipengaruhi oleh variabel *job burnout* dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 4.1
Hasil Uji Determinasi Variabel *Job Burnout* Terhadap *Turnover Intention*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.357	.350	4.093
a. Predictors: (Constant), <i>Job Burnout</i>				
b. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>				

Sumber: hasil olah data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.52 dapat diketahui bahwa variabel *job burnout* berpengaruh sebesar 0,357 atau 35,7% terhadap *turnover intention*, sedangkan sisanya sebesar 64,3% (100% - 35,7%) dipengaruhi oleh variabel *quality of work life* dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sedangkan pengaruh dua variabel bebas tersebut secara bersama-sama akan menghasilkan nilai koefisien sebagai berikut:

Tabel 4.53
Hasil Uji Determinasi Variabel *Quality of Work Life* Dan *Job Burnout* Terhadap *Turnover Intention*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.559	3.373
a. Predictors: (Constant), <i>Job Burnout</i> , <i>Quality of Work Life</i>				
b. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>				

Sumber: hasil olah data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.53 koefisien determinasi variabel pengaruh variabel *quality of work life* dan *job burnout* menghasilkan

pengaruh sebesar 0,559 atau 55,9% terhadap terhadap *turnover intention*, sedangkan sisanya 44,1% (100% - 55,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai *quality of work life* dan *job burnout* terhadap *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Islam Metro, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil gambaran variabel *quality of work life*, *job burnout* dan *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Islam Metro

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, dapat diketahui bahwa gambaran mengenai pengaruh *quality of work life* perawat Rumah Sakit Islam Metro, Lampung termasuk dalam kategori tidak baik. Berdasarkan rata-rata skor tertinggi dan terendah dapat disimpulkan Sehingga disimpulkan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan, tetapi gaji yang diberikan dibawah standar UMR Kota Metro.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, dapat diketahui bahwa gambaran mengenai

pengaruh *job burnout* perawat Rumah Sakit Islam Metro, Lampung termasuk dalam kategori tidak baik. Berdasarkan rata-rata skor tertinggi dan terendah dapat disimpulkan perawat dapat menghadapi masalah yang muncul ditempat kerja, tetapi merasa malas mendiskusikan pekerjaan dengan teman sekantor.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, dapat diketahui bahwa gambaran mengenai pengaruh *turnover intention* perawat Rumah Sakit Islam Metro, Lampung termasuk dalam kategori tidak baik. Berdasarkan rata-rata skor tertinggi dan terendah dapat disimpulkan. perawat berkeinginan untuk hadir melaksanakann pekerjaan, tetapi berpikir untuk keluar dari pekerjaan apabila mendapat tekanan berlebihan dari atasan.

2. Hasil besaran hasil pengaruh *quality of work life* terhadap *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Islam Metro

Besaran pengaruh *quality of work life* terhadap *turnover intention* dapat dilihat pada uji koefisien determinasi dengan besaran berpengaruh sebesar 0,549 atau 54,9% terhadap *turnover intention*, sedangkan sisanya sebesar 45,1% (100% - 54,9%) dipengaruhi oleh variabel *job burnout* dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3. Hasil besaran hasil pengaruh *job burnout* terhadap *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Islam Metro

Besaran pengaruh *job burnout* terhadap *turnover intention* dapat dilihat pada uji koefisien determinasi dengan besaran berpengaruh sebesar 0,357 atau 35,7% terhadap *turnover intention*, sedangkan sisanya sebesar 64,3% (100% - 35,7%) dipengaruhi oleh variabel *quality of work life* dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4. Hasil besaran hasil pengaruh *quality of work life* dan *job burnout* terhadap *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Islam Metro

Besaran pengaruh *quality of work life* dan *job burnout* terhadap *turnover intention* dapat dilihat pada uji koefisien determinasi dengan besaran berpengaruh sebesar 0,559 atau 55,9% terhadap terhadap *turnover intention*, sedangkan sisanya 44,1% (100% - 55,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

6. REFERENSI

Alfani, Mufti Hasan. *Analisis Pengaruh Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. BANK BRI Syariah Cabang Pekanbaru*. (Mei 2018). (Volume 1 Nomor 1).

Aslam, Astri. Rian, Asri Laksmi. Widodo, Gunawan. *Influence Of Work Behavior, Work Environment, And Socialinteraction On Work Satisfaction*.

(September 2013). (Volume 3 Nomor 3).

Astrianti, Adinna. Najib, Mukhamad. Sartono, Bagus. *Quality of Work Life, Organizational Commitment And Turnover Intention In Account Officer Of Micro Finance Company*. (Maret 2020). (Vol. 22, No. 1 - eISSN: 2443-2660)

Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. (2019). "Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja". E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Volume 8, No. 6.

Faye B. Ong, Joana. Martin T. Tan, John. Faith C. Villareal, Rachel. Chiu, Jason. *Impact of Quality Work Life and Prosocial Motivation on the Organizational Commitment and Turnover Intent of Public Health Practitioners*. (2019). (Volume 8 - EISSN: 2304-1269).

Leiter M. P., & Maslach C. (1988). *The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment*. J.Organ.

Nazir, Moh. (2013). *Metode penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia

Riana, I Gede. *Implikasi Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leave*. (Jun 2019). (Vol 3, Nomor 2 - e-ISSN 2548 – 5024)

Rismayanti, Revilia Dian. Musadieg, Mochammad Al. Aini, Edlyn Khurotul. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*. (Agustus 2018). (Vol. 61 No. 2)

Sari, T. T. (2020). *Self-efficacy dan dukungan keluarga dalam keberhasilan*

belajar dari rumah di masa pandemi Covid-19. Education Journal: Journal Education Research and Development, 4 (2).

Simamora, Roymond H. Bukit, Evicarota. Purba, Jenni Marlindawani. *Penguatan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Melalui Pelatihan Ronde Keperawatan Di Rumah Sakit Royal Prima Medan.* (Volume 23 No.2 April –Juni 2017). (Vol 23 No.2, p-ISSN: 0852-2715 e-ISSN: 2502-7220)