



**Kelelahan Emosi (*Emotional Exhaustion*) Pada Mahasiswa Yang
Bekerja Paruh Waktu**

**(Studi Pada Mahasiswa Universitas Negeri Semarang Yang
Bekerja Paruh Waktu)**

SKRIPSI

disajikan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

oleh

Yanuar Alifandi

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG 1511411079

JURUSAN PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

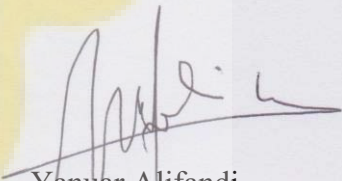
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2016

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi dengan judul “Kelelahan Emosi (*Emotional Exhaustion*) Pada Mahasiswa Yang Bekerja Paruh Waktu (Studi Pada Mahasiswa Universitas Negeri Semarang Yang Bekerja Paruh Waktu)” ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 26 Januari 2016



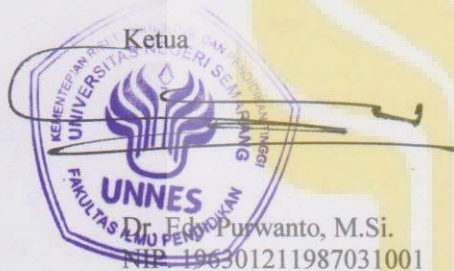
Yanuar Alifandi
1511411079

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Kelelahan Emosi (*Emotional Exhaustion*) Pada Mahasiswa Yang Bekerja Paruh Waktu (Studi Pada Mahasiswa Universitas Negeri Semarang Yang Bekerja Paruh Waktu)” telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada hari selasa, 26 Januari 2016.

Panitia :



Sekretaris

Drs. Sugeng Hariyadi, S.Psi., M.S.
NIP. 195701251985031001

Penguji I

Penguji II

Amri Hanna Muhammad, S.Psi., M.A.
NIP. 197810072005011003

Anna Undarwati, S.Psi., M.A.
NIP. 198205202006042002

Pembimbing/ Penguji III

Rahmawati Prihastuty, S.Psi, M.Si
NIP. 197905022008012018

MOTTO DAN PERUNTUKAN

MOTTO

Bukan karena bahagia lalu bersyukur, namun karena selalu bersyukur kita akan merasa bahagia (Swara Wima Yoga)

I'll start before I can stop, before I see things the right way up (Coldplay – Speed of Sound).

PERUNTUKAN

Penulis peruntukan karya ini bagi:

Abdi bakti untuk : Ibu Siti Afifah, Bapak

Djindar Alimin serta Kakak – kakak ku

tersayang.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, hidayah, dan anugerah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Kelelahan Emosi (*Emotional Exhaustion*) Pada Mahasiswa Yang Bekerja Paruh Waktu (Studi Pada Mahasiswa Universitas Negeri Semarang Yang Bekerja Paruh Waktu)”. Bantuan, motivasi, dukungan, dan doa dari berbagai pihak membantu penulis menyelesaikan skripsi ini, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih setulus hati kepada:

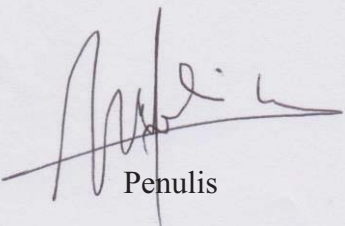
1. Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd, Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang
2. Drs. Sugeng Hariyadi, S.Psi, M.Si, Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah membimbing penulis untuk belajar selama ini.
3. Rahmawati Prihastuty, S.Psi, M.Si sebagai dosen pembimbing yang dengan sabar dan *telaten* telah berkenan mencurahkan perhatian selama proses penyelesaian skripsi ini.
4. Amri Hanna Muhammad, S.Psi, M.A, sebagai penguji I, yang telah memberikan masukan dan penilaian terhadap skripsi penulis.
5. Anna Undarwati, S.Psi, M.A, sebagai penguji II, yang juga telah memberikan saran dan penilaian kepada penulis terkait skripsi ini.

6. Dr. Edy Purwanto, M.Si sebagai dosen wali akademik, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama menempuh masa studi.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta staf di Jurusan Psikologi yang telah berkenan membagikan ilmu dan pengalaman kepada penulis.
8. Teman-teman Psikologi angkatan 2011, khususnya Adi Gunawan, Hingar, Dwi Aziz, Arief, Phillip, Khairul, Mentari, Mauli, Tifany, Chofit, Agiol, Fitriani, Muchlis, Tri Aprilia, dan lain-lain yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, yang bersama-sama dengan penulis menempuh studi dalam suka dan duka.
9. Ibu, bapak, dan kakak, yang telah memberikan segenap doa, perhatian, dan dukungan yang tiada lelahnya kepada penulis.
10. Semua pihak yang turut membantu penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Akhirnya, penulis mengucapkan terima kasih setulus hati kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini. *Jazakumullaahu khairan katsiiran*. Penulis berharap skripsi ini memberikan manfaat dan kontribusi untuk perkembangan ilmu, khususnya psikologi.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Semarang, Januari 2016



Penulis

ABSTRAK

Alifandi, Yanuar 2016. Kelelahan Emosi (*Emotional Exhaustion*) Pada Mahasiswa Yang Bekerja Paruh Waktu. *Skripsi*. Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Utama: Rahmawati Prihastuty, S.Psi, M.Si

Kata Kunci: Kelelahan Emosi, Mahasiswa, Paruh Waktu

Mahasiswa adalah mereka yang sedang belajar di perguruan tinggi. Ada mahasiswa yang menggunakan waktu luangnya di luar perkuliahan dengan bekerja paruh waktu. Hal ini berpotensi memunculkan kelelahan emosi. Kelelahan emosi (*emotional exhaustion*) merupakan kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi dan terkurasnya sumber-sumber emosional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kelelahan emosi yang terjadi pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini adalah Mahasiswa yang bekerja paruh waktu, Mahasiswa di atas semester 5. Jumlah sampel sebanyak 113 orang. Teknik sampling yang dipakai, yaitu *accidental sampling*. Data penelitian diambil menggunakan skala kelelahan emosi. Secara umum hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa yang bekerja mengalami kelelahan emosi yang termasuk dalam kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya mahasiswa yang bekerja yang termasuk dalam kategori tersebut yaitu 64,60% atau 73 mahasiswa ditinjau dari dua aspek yaitu kelelahan perasaan pribadi dan terkurasnya sumber emosi. Aspek kelelahan perasaan pribadi memperoleh hasil terbanyak 34,51% atau 39 mahasiswa termasuk dalam kategori sedang, aspek terkurasnya sumber emosi memperoleh hasil terbanyak sebesar 69,91% atau 79 mahasiswa termasuk dalam kategori sedang. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa mahasiswa yang kuliah sambil bekerja memiliki kelelahan emosi yang sedang.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERUNTUKKAN	iv
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB	
1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.4.1 Manfaat Teoretis	11
1.4.2 Manfaat Praktis	11
2. LANDASAN TEORI	
2.1 Paradigma Kelelahan Emosi	12
2.1.1 Pengertian Kelelahan Emosi	15
2.1.2 Aspek Kelelahan Emosi	18
2.1.3 Faktor-faktor Kelelahan Emosi	20
2.1.4 Gejala Kelelahan Emosi	21
2.2 Mahasiswa	22
2.2.1 Definisi	22
2.2.2 Fungsi dan Peran Mahasiswa	24
2.2.3 Mahasiswa Bekerja Paruh Waktu	26

2.3	Kelelahan Emosi (Emotional Exhaustion) pada Mahasiswa Yang Bekerja Paruh Waktu	28
3.	METODE PENELITIAN	
3.1.	Jenis Penelitian.....	31
3.2.	Desain Penelitian.....	31
3.3.	Variabel Penelitian.....	32
3.1.1.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
3.1.2.	Definisi Operasional.....	33
3.4.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	33
3.4.1.	Populasi.....	33
3.4.2.	Sampel Penelitian.....	34
3.5.	Metode dan Alat Pengumpul Data.....	35
3.6.	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	39
3.6.1.	Validitas.....	39
3.6.2.	Reliabilitas.....	39
3.7.	Analisis Data.....	40
4.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Persiapan Penelitian.....	41
4.1.1.	Orientasi Kancha Penelitian.....	41
4.1.2.	Penentuan Subjek Penelitian.....	42
4.1.3.	Penyusunan Instrumen.....	42
4.2.	Pelaksanaan Penelitian.....	44
4.2.1.	Pengumpulan Data.....	44
4.2.2.	Pelaksanaan Skoring.....	44
4.3.	Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	45
4.3.1.	Validitas Instrumen.....	45
4.3.2.	Reliabilitas Instrumen.....	46
4.3.3.	Gambaran Subjek Penelitian.....	47
4.4.	Analisis Deskripsi.....	49
4.4.1.	Gambaran Kelelahan Emosi pada Mahasiswa Universitas Negeri Semarang Yang Bekerja.....	50

4.4.1.1. Gambaran Umum Kelelahan Emosi Pada Mahasiswa Universitas Negeri Semarang Yang Bekerja	50
4.4.1.2. Gambaran Spesifik Kelelahan emosi Pada Mahasiswa Universitas Negeri Semarang yang Bekerja Berdasarkan Tiap Dimensi.....	52
4.4.1.2.1. <i>Gambaran Kelelahan Emosi Mahasiswa Universitas Negeri Semarang yang Bekerja berdasarkan dimensi kelelahan perasaan pribadi</i>	53
4.4.1.2.2. <i>Gambaran Kelelahan Emosi berdasarkan Aspek Terkurasnya Sumber Emosional.....</i>	54
4.5. Pembahasan.....	58
4.5.1. Pembahasan Hasil Penelitian	58
4.5.2. Pembahasan Dimensi Kelelahan Perasaan Pribadi	63
4.5.3. Pembahasan Terkurasnya Sumber Emosional	64
4.6. Keterbatasan Penelitian.....	65
5. PENUTUP	
5.1. Simpulan	66
5.2. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1. Kriteria dan Nilai Alternatif Jawaban Skala Psikologi	38
3.2. <i>Blueprint</i> Skala Kelelahan Emosi	38
4.1. Sebaran Item Valid pada Skala Kelelahan Emosi.....	45
4.2. Tabel Interpretasi Nilai Reliabilitas	47
4.3. Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Pekerjaan	47
4.4. Karakteristik Subjek Berdasarkan Semester yang Ditempuh	48
4.5. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jam Kerja yang Dijalani	49
4.6. Statistik Deskriptif Statistik Deskriptif Kelelahan Emosi.....	50
4.7. Gambaran Umum Kelelahan Emosi di Universitas Negeri Semarang	51
4.8. Statistik Deskriptif Kelelahan Emosi Berdasarkan Dimensi Kelelahan Perasaan Pribadi	53
4.9. Gambaran Kelelahan Emosi Berdasarkan Aspek Kelelahan Perasaan Pribadi	54
4.10. Statistik Deskriptif Kelelahan Emosi berdasarkan Terkurasnya Sumber Emosional.....	54
4.11. Gambaran Kelelahan Emosi Berdasarkan Aspek Terkurasnya Sumber Emosi..	55
4.12. Ringkasan Deskriptif Kelelahan Emosi	56
4.13. Perbandingan Mean Empiris Tiap Aspek Kelelahan Emosi	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
4.1. Diagram Gambaran Umum Kelelahan emosi pada mahasiswa Universitas Negeri Semarang yang bekerja.....	52
4.2. Diagram Ringkasan Deskriptif Kelelahan Emosi pada Mahasiswa Universitas Negeri Semarang Yang Bekerja.....	56
4.3. Diagram Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Tiap Aspek Kelelahan Emosi.....	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Verbatim Studi Pendahuluan	69
2. Skala Kelelahan Emosi	79
3. Tabulasi Skala	87
4. Hasil Uji Statistik	92



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mahasiswa dipandang oleh masyarakat sebagai golongan elit berpendidikan yang hanya mempunyai tugas untuk belajar. Menurut pandangan mahasiswa sendiri menganggap tugas belajar tersebut monoton dan membosankan. Namun pada kenyataannya dari tugas-tugas tersebut mempersiapkan mahasiswa menjadi sumberdaya manusia yang mampu menghadapi persaingan global, sehingga sampai saat ini mahasiswa masih menjadi tumpuan dan harapan bangsa.

Mahasiswa adalah individu yang sedang belajar di perguruan tinggi. Mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan di perguruan tinggi dituntut untuk menyelesaikan studinya dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Selain kegiatan perkuliahan ada beberapa kegiatan yang bisa dilakukan untuk mengisi waktu. Seperti mengikuti Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) sesuai minat dan hobi atau kegiatan organisasi kemahasiswaan di tingkat jurusan, fakultas, maupun universitas, kegiatan-kegiatan tersebut dapat dikatakan merupakan kegiatan yang positif. Selain kegiatan positif tersebut adapula kegiatan di luar perkuliahan yang dapat dikatakan merupakan kegiatan yang negatif yang dilakukan oleh segelintir atau kelompok-kelompok tertentu, misalnya kegiatan berkumpul atau nongkrong di kantin atau disudut-sudut lingkungan kampus.

Adapula mahasiswa yang menggunakan waktu luangnya di luar perkuliahan dengan bekerja paruh waktu. Selain menuntut ilmu secara formal di bangku perguruan tinggi, salah satu bentuk persiapan karir yang dapat dilakukan oleh mahasiswa adalah dengan berlatih bekerja (magang) atau bekerja sambilan. Diharapkan dengan latihan bekerja akan membantu mahasiswa dalam membangun karakternya, mengajarkan mengenai dunia nyata, dan membantu untuk mempersiapkan memasuki masa dewasa. Melalui pengenalan dengan dunia kerja, seorang mahasiswa dapat menemukan dirinya, perwujudan diri, dan kepuasan dirinya. Sesuai dengan tugas perkembangannya, pada umumnya mahasiswa memiliki usia 18-23 tahun, menurut Monks (2006:322) individu yang berada dalam rentang umur tersebut berada pada tahap remaja akhir menuju dewasa awal. Pada masa ini keadaan fisik dan sekolah sudah tidak merupakan pusat perhatian lagi, permasalahan pekerjaan dan kehidupan bermasyarakat merupakan tugas-tugas sentral yang mendapat perhatian khusus. Menurut Super (1976) (dalam Santrock, 2002: 484) dalam teori konsep diri karir yang dikembangkannya, di usia 18-22 tahun individu mulai mempersempit pilihan karirnya, mereka mulai mengarahkan tingkah laku diri agar dapat bekerja pada bidang karir tertentu.

Kebutuhan manusia sangat beragam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Kerja merupakan salah satu yang dibutuhkan oleh manusia. Seorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktifitas kerja yang dilakukannya akan membawa kepada sesuatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan

sebelumnya (dalam Anoraga, 2009:11). Menurut Jacinta (dalam Dudija, 2011:200-201) yang mendasari seorang mahasiswa untuk bekerja diantaranya adalah kebutuhan finansial berupa kebutuhan yang berhubungan dengan faktor ekonomi, kebutuhan sosial-relasional berupa kebutuhan untuk bergaul dengan banyak orang, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Jenis pekerjaan sangatlah beragam, terutama di bidang pemasaran produk dan jasa pelayanan. *Sales promotion girl* atau *sales promotion boy*, model, pelayan toko, pelayan restoran, pelayan hotel, *receptionist*, les privat, penyiar radio, wartawan *freelance*, *event organizer*, dan sebagainya merupakan beberapa pekerjaan paruh waktu, karena dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis, sifat, dan kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (dalam Wayan, 2012:127). Jenis pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang sering dilakukan mahasiswa. Karena dengan selesai dalam waktu tertentu, dianggap bahwa mahasiswa lebih mudah mengatur waktu untuk bekerja dan kuliah. Meskipun bekerja paruh waktu, semua jenis pekerjaan menuntut untuk karyawannya selalu berkinerja baik.

Robbins dan Judge (2009 : 336) menyatakan bahwa kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam kinerja pekerjaan. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional tingkat tinggi mempengaruhi kinerja seseorang menjadi lebih baik dalam pekerjaannya. Hal tersebut juga dapat di terapkan dalam pekerjaan paruh waktu.

Semua emosi ditemukan di tempat kerja. Selain itu, keputusan pribadi, dan manajerial atau organisasi didasarkan pada proses emosi ketimbang proses

rasional. Emosi merupakan reaksi terhadap sebuah objek, bukan suatu *trait*. Emosi ditunjukkan pada objek khusus. Emosi dapat berubah menjadi suasana hati saat individu kehilangan fokus pada objek kontekstual (Luthans, 2006:328)

Terdapat dua kelompok emosi yaitu emosi positif dan negatif. Emosi–emosi positif ditunjukkan dengan kesenangan, ketenangan diri, dan kegembiraan terkumpul menjadi afek positif. Begitu juga sebaliknya, jika suasana hati yang terdiri atas kegugupan, stress dan kegelisahan yang terkumpul menjadi afek negative (Robbins & Judge, 2009:316).

Pengaplikasian emosi positif menjadi hal yang dipertimbangkan dalam perilaku organisasi. Diantaranya adalah emosi positif dapat meningkatkan ketrampilan pemecahan masalah, pengambilan keputusan. Selain itu, orang yang mengalami emosi positif lebih fleksibel dan terbuka dalam pemikiran yang menjadikan lebih kreatif. Kemudian organisasi yang mempromosikan suasana hati positif di tempat kerja lebih berkemungkinan mempunyai angkatan kerja yang lebih termotivasi (Robbins & Judge, 2009 : 341)

Kegiatan di luar perkuliahan memberikan dampak terhadap prestasi belajar mahasiswa. Bagi mahasiswa yang terlibat dalam rutinitas kerja, apabila nilai prestasinya menurun, maka mahasiswa tersebut perlu melakukan evaluasi diri karena tujuan mahasiswa adalah sukses dalam perkuliahan. Apalagi mahasiswa yang bekerja hanya memiliki waktu untuk beristirahat sangat minim atau bahkan kurang karena energi mereka terkuras dengan dua aktivitas yang sama penting.

Greenberg dan Steinberg (1981, 1986) (dalam Santrock, 2003:490) menemukan beberapa mitos yang tidak benar. Anggapan bahwa dengan bekerja

paruh waktu akan mendapatkan pelatihan terus-menerus. Kenyataannya hampir tidak mendapatkan pelatihan. Selain itu dengan bekerja paruh waktu akan bisa lebih dekat dengan orang dewasa yang bekerja bersamanya. Kenyataannya jarang dekat dengan orang dewasa yang bekerja bersama. Namun pengalaman kerja membantu mengerti bagaimana dunia bisnis berputar, bagaimana caranya mengatur keuangan. Bekerja juga membuat para mahasiswa belajar mengatur waktunya, menghargai apa yang telah mereka capai dan mengevaluasi tujuan mereka. Namun mahasiswa yang bekerja paruh waktu menjadi jarang berolahraga, harus melepas kegiatan sosial dengan teman sebaya, dan kurang tidur. Selain itu mahasiswa yang bekerja harus menyeimbangkan segala sesuatu, mulai dari kerja, sekolah, keluarga, dan teman sebaya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Pascarella dkk, (1998) (dalam Papalia, 2009:158) menyatakan selama dua tahun pertama, pekerjaan dalam dan luar kampus sedikit berpengaruh pada ketrampilan pemahaman bacaan, penalaran matematis, dan berpikir kritis. Pada tahun ketiga, kerja paruh waktu memberikan pengaruh positif, mungkin karena pekerjaan memaksa mahasiswa mengatur waktu mereka secara efisien dan belajar lebih baik tentang kebiasaan kerja. Namun, bekerja lebih dari 15-20 jam per minggu cenderung memiliki dampak yang negatif. Hal ini dikarenakan kesibukannya sebagai seorang mahasiswa yang membutuhkan banyak keperluan baik untuk kehidupannya maupun untuk keperluan kuliahnya.

Potensi munculnya kelelahan emosi (*emotional exhaustion*) bisa terjadi karena mitos negatif tersebut. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) timbul

karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan komitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua (dalam Putri dan Santi 2012: 6). Kelelahan emosional ditandai oleh kurangnya tenaga (energi) dan menyerap sumberdaya emosional secara berlebihan. Maslach dan Jackson (1981: 99) menyatakan kelelahan emosional adalah suatu perasaan yang emosional berlebihan dan sumberdaya emosional seseorang yang telah habis yang dialirkan oleh kontak seseorang dengan orang lain. Kelelahan emosional selalu didahului oleh satu gejala umum, yaitu timbulnya rasa cemas setiap ingin memulai bekerja. Kelelahan emosi didefinisikan oleh Pines dan Arosen (1989) (dalam Churiyah, 2011 : 146) sebagai kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya depresi. Hubungan yang tidak seimbang antara pekerjaan dan diri sendiri dapat menimbulkan ketegangan emosional yang berujung pada terkurasnya sumber-sumber emosi. Kelelahan emosional selalu didahului oleh suatu gejala umum, yaitu timbulnya rasa cemas setiap ingin mulai bekerja, yang kemudian mengarah pada perasaan tidak berdaya menghadapi tuntutan pekerjaan.

Beberapa pertanyaan telah diajukan untuk studi pendahuluan pada tanggal 6 sampai 10 agustus 2015 dengan beberapa mahasiswa psikologi universitas negeri semarang yang bekerja paruh waktu atau *part time* di beberapa tempat kerja yang berbeda seperti pelayan toko berinisial P, pelayan kafe dan restoran berinisial KI, di sebuah *event organizer* berinisial BR, mengaku bahwa bekerja untuk menambah pengalaman sekaligus menambah penghasilan. Selain itu dari

ketiganya juga dikatakan bahwa awal kali bekerja tidak merasa terganggu aktivitas kuliahnya. Namun beberapa dari mahasiswa tersebut sudah mulai merasa terganggu aktivitas perkuliahannya seperti mengerjakan tugas, menyusun laporan, bahkan saat menyusun tugas akhirnya. Mahasiswa yang bekerja mulai merasa dilema, harus salah satu yang dikorbankan, antara tugas di perkuliahan atau tugas pekerjaan di tempat kerja mereka. Menurut subjek BR, saat bekerja, banyak tekanan yang di dapatkan, bisa dari pelanggan atau dari atasan sendiri. Beban kerja yang berat dirasakan ketika bekerja di tempat tersebut. Tugas- tugas dalam pekerjaan jika belum terpenuhi akan mengganggu konsentrasi saat kuliah, ini yang dirasakan oleh BR. Subjek KI mengaku mengantuk ketika setelah begadang untuk bekerja. Hal ini yang membuat akhirnya lunglai di saat proses kuliah berjalan. Selain itu tekanan dari tugas-tugas kuliah juga membuat bingung ketiganya. Dikejar *deadline* yang membuat mahasiswa menjadi stress dalam membagi waktu bekerja dengan kuliah. Karena di tempat kerjanya tersebut sulit untuk sambil menyusun tugas perkuliahan.

Sering juga mahasiswa yang sambil kuliah tersebut mengeluh adanya kelelahan fisik. Ini yang membuat susah konsentrasi dan mengantuk di saat perkuliahan. Terkadang mahasiswa yang bekerja mulai merasa bingung dengan peranya sebagai mahasiswa yang sebenarnya, bukan sebagai pekerja. Walaupun mendapatkan upah atau gaji, tidak cukup untuk membuat puas para pekerja *part-time* ini karena dinilai tidak sebanding dengan beban kerjanya. Selain itu para pekerja *part-time* ini juga ingin cepat menyelesaikan perkuliahannya, namun terkendala dengan keadaan yang mengharuskan untuk bekerja. Akhirnya dari rasa

frustasi tersebut mahasiswa mulai merasa malas untuk berangkat ke tempat kerjanya atau terkadang lebih memilih membolos dalam perkuliahan.

Dalam rangka mencari data awal yang lebih lengkap, peneliti kembali memberikan beberapa pertanyaan awal dengan mahasiswa yang sedang menyusun tugas akhir dan masih berkuliah (inisial T & AG) yang bekerja *freelance* sebagai *marketing* di perusahaan tambang dan bekerja sebagai *waiters* di sebuah kafe. Satu hari kerja bisa dari jam 10 pagi hingga 7 malam. T merasa belum terganggu dalam aktifitas kerja dan tugas kuliahnya. Mahasiswa tersebut mendapatkan pengalaman baru, sesuai dengan alasannya mengapa mahasiswa tersebut bekerja. Walaupun jarang mendapatkan imbalan berupa materi, namun beban kerja dirasa terlalu berat, karena dalam kenyataannya saat diajak untuk mengerjakan tugas kerja, ternyata tugas tersebut tidak begitu mengharuskan T untuk ikut berpartisipasi karena tidak masuk dalam *jobdesc*-nya. Selain itu panggilan pekerjaan selalu mendadak membuat waktu untuk mengerjakan tugas kuliah terasa terbang. Kejadian tersebut menjadikan T malas untuk menerima tawaran dari atasan untuk melaksanakan tugas. Hal tersebut terjadi tidak hanya sekali, namun sering terjadi yang berujung pada rasa kesal terhadap atasannya sendiri. Selain itu waktu untuk bermain dengan teman menjadi berkurang.

Hal serupa juga dirasakan oleh AG, sebagai seorang karyawan *part-time* di sebuah *caffé*. Terkadang ketika banyak tugas kuliah waktu dalam seminggu dirasa tidak cukup untuk mengerjakan aktifitas lainya seperti bekerja, kuliah, dan bimbingan. AG tidak jarang mengeluhkan pekerjaannya yang mengganggu jadwal bimbingannya. Menurut pengakuan AG, tak jarang juga AG mengeluh karena

pekerjaanya yang membuat lelah namun banyak menyita tenaga, waktu, dan pikirannya berujung membuatnya frustrasi. AG merasa senang ketika pekerjaan di tempat kerjanya sudah menunjukkan waktu pulang. Saat dilakukan wawancara, AG menunjukkan ekspresi merasa kelelahan seperti menghela nafas panjang dan mengerutkan dahinya.

Diketahui bahwa dari hasil wawancara tersebut, mahasiswa yang bekerja secara *part-time* terindikasi mengalami kelelahan emosional seperti harus mengorbankan salah satu dari tugas kuliah atau tugas di tempat kerjanya, kemudian beban kerja yang dirasa terlalu berat yang menyita tenaga, waktu dan pikirannya membuat frustrasi. Perasaan kesal yang muncul dan senang ketika pekerjaan selesai menjadi bentuk emosi yang ditunjukkan dalam studi awal ini. Merasa terbebas ketika pekerjaan di tempat kerja selesai juga merupakan indikasi adanya kelelahan emosi, seperti yang dijelaskan oleh Maslach dan Jackson (1981: 99) bahwa timbulnya rasa cemas setiap ingin memulai bekerja yang artinya jika pekerjaannya selesai, maka akan merasa terasa bebas. Hal yang sama juga dijelaskan oleh Pines dan Arosen (1989) (dalam Churiyah, 2011 : 146), bahwa kelelahan emosi ditandai dengan timbulnya rasa cemas setiap ingin mulai bekerja, yang kemudian mengarah pada perasaan tidak berdaya menghadapi tuntutan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan Dyna dan Surya (2015:954) menunjukkan bahwa kelelahan emosional berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti apabila kelelahan emosional meningkat maka akan terjadi penurunan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang sejalan dengan pernyataan di atas adalah

penelitian yang dilakukan Churiyah (2011:148) mendapatkan hasil bahwa kelelahan emosional mempunyai pengaruh berbanding terbalik dengan kepuasan kerja. Artinya jika semakin tinggi kelelahan emosional yang dialami, maka semakin rendah kepuasan kerjanya. Sebaliknya jika semakin rendah kelelahan emosional yang dialami, maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. Artinya seorang yang mengalami kelelahan emosional tentu akan merasa tidak nyaman terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian Babakus dkk (1999:66) menyatakan bahwa kelelahan emosi lebih besar berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibandingkan dua variabel lain yaitu komitmen organisasi dan performa *sales*. Hasil penelitian lain menyatakan bahwa terdapat pengaruh kelelahan emosional terhadap perilaku belajar pada mahasiswa yang bekerja (Putri dan Santi, 2012:11).

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang diperoleh di lapangan, serta hasil dari penelitian-penelitian terdahulu yang membuat peneliti berminat untuk meneliti lebih lanjut dengan topik *“Kelelahan Emosi (Emotional Exhaustion) Pada Mahasiswa Yang Bekerja Paruh Waktu (Studi Pada Mahasiswa Universitas Negeri Semarang Yang Bekerja Paruh Waktu)”*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemamparan fenomena pada latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang diajukan adalah bagaimana gambaran kelelahan emosi yang terjadi pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kelelahan emosi yang terjadi pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Memberikan tambahan referensi bagi ilmu psikologi pada umumnya, dan psikologi industri dan organisasi pada khususnya.
2. Memberikan tambahan bahan kajian bagi para peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti terkait dengan kelelahan emosi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Memberikan bukti empiris mengenai deskripsi kelelahan emosi yang dialami oleh mahasiswa yang bekerja paruh waktu sehingga dapat dijadikan referensi dalam pengembangan ilmu Psikologi Industri Organisasi.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Paradigma Kelelahan Emosi

Kelelahan adalah suatu mekanisme perlindungan tubuh agar terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat. Kelelahan diatur secara sentral oleh otak. Pada susunan syaraf pusat terdapat sistem aktifasi (bersifat simpatis) dan inhibisi (bersifat parasimpatis). Istilah kelelahan biasanya menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara kepada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh (Tarwakka dkk, 2004:107).

Kelelahan bagi setiap orang lebih bersifat subjektif karena terkait dengan perasaan. Kelelahan adalah aneka keadaan yang disertai dengan penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja. Kelelahan terjadi karena beberapa sebab antara lain karena melakukan aktivitas yang monoton, beban kerja, dan waktu kerja yang berlebihan, keadaan lingkungan, keadaan kejiwaan (psikologis) dan keadaan gizi (Tarwakka dkk., 2004: 344).

Kelelahan memiliki dua aspek, yaitu kelelahan otot dan kelelahan umum. Kelelahan otot adalah merupakan tremor pada otot atau perasaan nyeri pada otot. Kelelahan umum ditandai dengan berkurangnya kemauan untuk bekerja yang disebabkan oleh monotomi, intensitas, dan lamanya kerja fisik, keadaan

lingkungan, sebab-sebab mental, status kesehatan dan keadaan gizi (Grandjean dalam Tarwakka,dkk., 2004: 107).

Menurut kuesioner kelelahan kerja yang dibuat oleh *Industrial Fatigue Research Committee* (IFRC) kelelahan pada dasarnya dibagi kedalam dua bagian penting yaitu kelelahan fisik yang ditandai dengan gejala kelelahan umum seperti lelah, sakit di beberapa bagian tubuh, dll dan kelelahan mental yang ditandai dengan melemahnya motivasi, emosi serta melemahnya perhatian.

Kemudian Grandjean (1991) (dalam Tarwakka dkk, 2004:108) menjelaskan bahwa faktor penyebab terjadinya kelelahan di industri sangat bervariasi, dan untuk memelihara atau mempertahankan kesehatan dan efisiensi, proses penyegaran harus dilakukan diluar tekanan (*cancel out the stress*). Penyegaran terjadi terutama selama waktu tidur malam, tetapi periode istirahat dan waktu-waktu berhenti kerja juga dapat memberikan penyegaran. Rasa lelah dalam diri manusia merupakan proses yang terakumulasi dari berbagai faktor penyebab, dapat mendatangkan ketegangan (stres) yang dialami oleh tubuh manusia. Kondisi tersebut ditambah dengan keadaan fisik perusahaan yang tidak sehat, jam kerja yang sangat panjang, pekerjaan jasmaniah yang berat, waktu istirahat yang sangat kurang, dan tempo serta ritme kerja yang tidak sesuai dengan kondisi fisik karyawan bisa membawa karyawan pada kondisi kelelahan jiwa yang parah.

Selanjutnya Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2006:295) menjelaskan bahwa *stress* merupakan suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau

peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang. Ini berarti stress merupakan interaksi unik antara kondisi stimulus dalam lingkungan dan cara individu untuk merespon dengan cara tertentu. Kondisi stimulus (tindakan, situasi, peristiwa) tersebut disebut sebagai *stressor*.

Efek dari stress bervariasi, terdapat efek yang bersifat positif seperti motivasi, dan stimulasi untuk memuaskan tujuan individu. Akan tetapi beberapa konsekuensi bersifat merusak. Stress dapat menghasilkan konsekuensi psikologis. Hal ini dapat berupa kegelisahan, frustrasi, apatis, percaya diri yang rendah, agresi, dan depresi. Kemudian depresi sendiri memerlukan kehadiran *mood* yang menurun atau minat yang menurun di semua aktifitas, psikomotor yang melambat, perubahan selera makan, waktu tidur, hilangnya energi, kesulitan berpikir, perasaan tidak berharga, dan perasaan bersalah yang berlebihan (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006:303).

Luthan (2006:441) menjelaskan bahwa *stress* adalah normal dan sehat. Akan tetapi, saat kemampuan menghadapi *stress* mulai menurun, mungkin kita mengalami *burnout*. Selanjutnya Cristina Maslach (dalam Luthan, 2006:442) mengatakan bahwa mungkin saja *burnout* bukan masalah orang itu sendiri, tetapi masalah lingkungan sosial di mana orang tersebut bekerja. *Burnout* membuat karyawan merasa terisolasi dan kehilangan kontrol yang menyebabkan perbedaan perilaku ketika berhadapan dengan pekerjaan atau rekan kerja seseorang.

Konsep tentang kelelahan emosi dikemukakan dari Maslach yang mempelajari tentang *burnout*. Sindrom dari kelelahan emosi yang berlebihan pada individu dalam pekerjaannya disebut *Burnout*. *Burnout* merupakan konsep yang

sangat luas, tidak ada standar definisi dari *burnout*. Walaupun ada banyak pendapat tentang apa itu *burnout*, dan bagaimana menyelesaikannya. Terdapat tiga aspek dalam sindrom *burnout* diantaranya adalah kelelahan emosi, depersonalisasi, dan rendahnya penghargaan terhadap kemampuan diri sendiri. Kelelahan emosional adalah aspek kunci dari *burnout* sindrom, individu merasakan kelelahan emosi (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001 :397-402)

Kelelahan emosi yang berlebihan yang dialirkan terhadap orang lain merupakan sindrom dari *burnout*. Seseorang mengalami kelelahan emosi merupakan kunci dari sindrom *burnout*. Kelelahan emosi tersebut mengakibatkan habisnya sumber emosi, individu merasa keadaan psikologisnya terganggu. Aspek lain yang berkembang adalah sikap pesimis terhadap orang lain. Aspek ketiga dari *burnout* sindrom menilai buruk diri sendiri. Pekerja merasa tidak senang dengan dirinya sendiri dan tidak puas dengan prestasinya sendiri di tempat kerja (Maslach & Jackson, 1981 : 99)

2.1.1 Pengertian Kelelahan Emosi (*Emotional Exhaustion*)

Maslach dan Jackson (1981: 99) menyatakan bahwa kelelahan emosional adalah suatu perasaan emosional yang berlebihan dan sumber daya emosional seseorang yang telah habis yang dialirkan oleh kontak seseorang dengan individu lain. Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan emosi muncul diakibatkan oleh adanya kontak dengan orang lain yang menguras sumber daya emosinya. Berdasarkan definisi kelelahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka kelelahan emosi ini merupakan keadaan penurunan sumberdaya emosi yang dialirkan karena kontak dengan individu lain.

Maslach (1978: 113) menjelaskan bahwa ketika orang mengalami kelelahan emosi merupakan karakteristik dari *burnout*, dimana individu tidak memiliki perasaan positif, simpati, atau menghargai orang lain. Kelelahan emosi tersebut serupa dengan dengan kelelahan fisik, keadaan sakit, dan *symptom* psikosomatis. Orang yang mengalami *burnout* terkadang mengkonsumsi alkohol, dan narkotika untuk mengurangi rasa sakit tersebut. Jika perasaan emosi negatif tersebut tidak teratasi di tempat kerja, akan berdampak berkelanjutan sampai di lingkungan rumahnya. Berdasarkan pernyataan tersebut, kelelahan emosi merupakan kondisi dimana seseorang melemah perasaan positifnya hingga tidak menghargai orang lain di tempat kerja. Jika emosi negatif tersebut tidak teratasi, akan berdampak berkelanjutan hingga di lingkungan rumahnya.

Pines dan Maslach (1978: 233) menjelaskan bahwa keadaan ketika individu mengalami *stress* yang tidak disadari dan terlampau berat merupakan kondisi *burnout*, hal ini sering terlihat pada karyawan. *Burnout* dapat didefinisikan sebagai sindrom dari kelelahan fisik dan emosi, berkaitan dengan berkembangnya konsep diri yang negatif, sikap kerja yang negatif, dan berkurangnya perhatian terhadap orang lain. hal tersebut menunjukkan bahwa orang yang mengalami kelelahan emosi memiliki kondisi yang sangat buruk. Konsep diri dan sikap kerja yang negatif, ini mengurangi perhatian individu terhadap orang lain.

Kemudian Maslach (2003:3) seseorang merasakan penurunan emosional secara berlebihan, dan merasa emosinya terkuras setelah dialirkan dengan orang lain, hal tersebut merupakan kondisi kelelahan emosi. Energi seseorang terasa

habis terkuras untuk menghadapi hari selanjutnya. Sumber emosi individu habis dan tidak ada yang memperbaikinya.

Selanjutnya Maslach, Schaufelli, dan Leiter (2001:399) menjelaskan bahwa kelelahan emosi komponen utama yang mewakili dari burnout. Merupakan kondisi dimana sumber kognitif dan emosi individu yang bekerja terlalu berat dan melelahkan hingga terkuras. Berdasarkan penjelasan di atas kelelahan emosi merupakan keadaan individu yang terkuras sumber kognitif dan emosinya.

Hampir serupa dengan beberapa pernyataan di atas, Maslach dan Goldberg (1998:64) mengemukakan bahwa kelelahan emosi merupakan keadaan dimana perasaan lelah pada individu karena terkurasnya sumber emosi. Sumber kelelahan emosi tersebut banyak ditemukan karena beban kerja dan konflik pada pekerjaannya. Seseorang akan merasa tidak berdaya jika tidak ada yang dapat memperbaikinya. Energi menipis untuk menghadapi hari selanjutnya atau menghadapi orang lain. kelelahan emosi ini merupakan komponen utama dari dimensi *stress burnout*.

Freudenberger (1974) dalam (Indrayani, 2013:232) mendefinisikan kelelahan emosi sebagai suatu respon individual yang unik terhadap stress yang dialami diluar kelaziman pada hubungan interpersonal karena dorongan emosional yang kuat, timbulnya perasaan seakan-akan tak ada orang yang membantunya, depresi, perasaan terbelenggu dan putus asa.

Menurut Bruce (2009) dalam (Dyna, 2015:945) mengatakan kelelahan emosional adalah dimensi dari *burnout* yang didefinisikan sebagai kelelahan pada emosi dan perasaan seseorang terhadap orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa

kelelahan emosi merupakan kondisi dimana emosi individu terasa lelah terhadap orang lain.

Pines dan Aronson (1989) dalam (Churiyah, 2011:146) menyatakan bahwa kelelahan emosional, yaitu kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi. Berdasarkan pernyataan tersebut, kelelahan emosi adalah keadaan perasaan individu yang terasa lelah yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi.

Sedangkan emosi merupakan reaksi terhadap sebuah objek tertentu, emosi ditunjukkan pada objek khusus. Emosi dapat berubah menjadi suasana hati saat individu kehilangan fokus pada objek kontestual. Semua emosi ditemukan di tempat kerja. Keputusan pribadi, dan manajerial atau organisasi didasarkan pada proses emosi ketimbang proses rasional (Luthan, 2006:328)

Sumber-sumber emosi sendiri menurut Robbins dan Judge (2009:318) diantaranya adalah kepribadian. Kepribadian memberi kecenderungan kepada orang untuk mengalami suasana hati dan emosi tertentu. Semua orang memiliki perbedaan individual dalam kekuatan di mana individu-individu mengalami emosi mereka, hal ini disebut juga intensitas afek.

Berdasarkan dari beberapa pengertian kelelahan emosi di atas, dapat disimpulkan bahwa kelelahan emosi (*emotional exhaustion*) merupakan kondisi yang melemahnya perasaan pribadi individu dan sumber-sumber emosinya menjadi terkuras. Kondisi ini diakibatkan oleh adanya kontak individu dengan individu lain yang menguras sumberdaya emosinya. Sedangkan sumber-sumber emosi dari individu kepribadian, yang memberi kecenderungan individu untuk

mengalami emosi tertentu. Penurunan sumber emosi ini membuat individu tidak memiliki perasaan positif, simpati, atau menghargai orang lain.

2.1.2 Aspek Kelelahan Emosi

Kelelahan emosi terindikasi dari menipisnya energi atau tenaga dan terkurasnya sumberdaya emosi seseorang yang selalu didahului oleh satu gejala umum, yaitu timbulnya rasa cemas setiap ingin memulai bekerja. Kondisi ini mengubah individu menjadi frustrasi, atau marah pada diri sendiri (Babakus dkk, 1999 : 58).

Maslach (1978:112) menyatakan kelelahan emosi adalah awal yang menjadikan sumber emosional menjadi terkuras. Kelelahan ini bisa berhubungan dengan perasaan frustrasi pada pekerja tidak bisa melanjutkan pekerjaannya seperti biasanya. Kelelahan emosional selalu didahului oleh suatu gejala umum, yaitu timbulnya rasa cemas setiap ingin mulai bekerja, yang kemudian mengarah pada perasaan tidak berdaya menghadapi tuntutan pekerjaan. Sementara Pines dan Aronson (1989) dalam (Churiyah, 2011:146) kelelahan emosional, yaitu kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, didapatkan aspek – aspek yang terdapat dalam kelelahan emosi diantaranya adalah :

1. Kelelahan perasaan pribadi

Kelelahan perasaan pribadi ini ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi.

2. Terkurasnya sumber-sumber emosional

Kepribadian memberi kecenderungan kepada orang untuk mengalami suasana hati dan emosi tertentu. Semua orang memiliki perbedaan individual dalam kekuatan di mana individu-individu mengalami emosi mereka, hal ini disebut juga intensitas afek (Robbins & Judge, 2009:318). Berdasarkan pernyataan di atas, kepribadian merupakan salah satu dari sumber – sumber emosi yang muncul oleh individu. Indikator dari terkurasnya sumber-sumber emosional adalah cemas ketika akan memulai pekerjaan, frustrasi, marah pada diri sendiri.

2.1.3 Faktor Kelelahan Emosi

Menurut Babakus dkk. (1999 : 66) menyatakan bahwa secara teoritik kelelahan emosional selalu dihubungkan dengan dua peran yang melatar belakangnya, yaitu konflik peran dan ambiguitas peran. Dijelaskan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran dipengaruhi oleh adanya penguatan yang melelah dan adanya evaluasi dasar perilaku yang biasa terhadap individu di dalam organisasi.

Sementara Schaufeli dan Enzmann (1998) dalam (Houkes dkk, 2003:428) telah melakukan tinjauan ekstensif dari literatur kejenuhan dan telah menyimpulkan bahwa kelelahan emosional sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terdiri dari :

1. Beban kerja (*workload*), yaitu tekanan yang timbul dari pekerjaan yang dikerjakan seseorang.
2. Tekanan waktu (*time pressure*) yaitu timbul dari ketegangan yang dihadapi oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, dimana ketegangan itu dapat timbul dari sebuah tuntutan penyelesaian pekerjaan (*deadline*).

3. Kurangnya dukungan sosial (*lack of social support*) yaitu keadaan dimana terjadi kekurangan terhadap dukungan dari orang-orang di sekitarnya untuk melakukan pekerjaan.
4. Stress karena peran (*role stress*), diartikan bahwa seseorang mengalami sebuah ambiguitas terhadap pekerjaannya dan tengah menghadapi konflik dalam pekerjaannya.

2.1.4 Gejala Kelelahan Emosi

Cordes dan Dougherty (1993:623) kelelahan emosional selalu didahului oleh suatu gejala umum, yaitu timbulnya rasa cemas setiap ingin mulai bekerja, yang kemudian mengarah pada perasaan tidak berdaya menghadapi tuntutan pekerjaan. Artinya bahwa seseorang yang mengalami kelelahan emosi pada umumnya memiliki gejala umum yaitu cemas ketika ingin memulai pekerjaan.

Maslach dan Jackson (1981:99) menyatakan kelelahan emosional selalu didahului oleh satu gejala umum, yaitu timbulnya rasa cemas setiap ingin memulai bekerja. Ketika realitas yang ada tidak mendukung idealisme mereka, maka mereka tetap berupaya mencapai idealisme tersebut sampai akhirnya sumber diri mereka terkuras, sehingga mengalami kelelahan atau frustrasi yang disebabkan terhalangnya pencapaian harapan.

Kelelahan emosi terindikasi dari habisnya energi atau tenaga dan terkurasnya sumberdaya emosi seseorang yang selalu didahului oleh satu gejala umum, yaitu timbulnya rasa cemas setiap ingin memulai bekerja. Kebiasaan buruk ini mengubah individu menjadi frustrasi, atau marah pada diri sendiri (Babakus dkk, 1999 : 58).

Kelelahan emosional adalah aspek kunci dari *burnout* sindrom, individu merasakan kelelahan emosi. Kelelahan emosional ditandai dengan terkurasnya sumber-sumber emosional, misalnya perasaan frustrasi, putus asa, sedih, dan tidak berdaya, tertekan, mudah tersinggung dan mudah marah tanpa alasan yang jelas. (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001:397). Sementara Pines dan Aronson (1989) dalam (Churiyah, 2011:146) kelelahan emosional ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi.

Kelelahan emosional timbul karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan komitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua. Kelelahan emosional ditandai oleh kurangnya tenaga (energi) dan menyerap sumberdaya emosional secara berlebihan. Kelelahan emosional yang menimpa seseorang berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja dan terhadap kinerjanya (Putri dan Santi, 2012 : 6)

2.2 Mahasiswa

2.2.1 Definisi

Mahasiswa adalah individu yang sedang belajar di perguruan tinggi.

Mahasiswa merupakan komunitas yang memiliki ciri-ciri tersendiri di dalam masyarakat. Mahasiswa adalah suatu kelompok dalam masyarakat yang memperoleh statusnya selalu dalam ikatannya dengan perguruan tinggi, seseorang disebut sebagai mahasiswa hanya bila individu belajar di salah satu perguruan tinggi. Tidak ada seorang pun yang dapat dinamakan mahasiswa kalau individu

tidak terikat pada salah satu perguruan tinggi. Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan bahwa mahasiswa adalah status yang disandang oleh seseorang yang sedang menuntut ilmu di perguruan tinggi.

Menurut Super (1967, 1976) dalam Santrock (2002:94) Tugas-tugas perkembangan itu adalah preferensi pekerjaan (14-18 tahun), spesifikasi preferensi (18-21 tahun), implementasi preferensi (21-25 tahun), stabilisasi di dalam suatu pekerjaan (25-35 tahun), dan konsolidasi status dan kemajuan (masa akhir usia30-an dan pertengahan usia 40-an).

Proses perkembangan karir dibagi atas 5 tahap yaitu fase Pengembangan (*growth*) dari saat lahir sampai umur lebih kurang 15 tahun, dimana anak mengembangkan berbagai potensi, pandangan khas, sikap, minat, dan kebutuhan – kebutuhan yang dipadukan dalam struktur gambaran diri (*self – concept structure*); fase eksplorasi (*exploration*) dari umur 15 – 24 tahun, dimana orang muda memikirkan berbagai alternatif jabatan, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat; fase pematapan (*establishment*) dari umur 25 – 44 tahun, yang bercirikan usaha tekun memantapkan diri melalui seluk beluk pengalaman selama menjalani karir tertentu; fase pembinaan (*maintenance*) dari umur 45- 64 tahun, dimana orang yang sudah dewasa menyesuaikan diri dalam penghayatan jabatannya; fase kemunduran (*decline*), bila orang memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru sesudah melepaskan jabatannya. Kelima tahap ini dipandang sebagai acuan bagi munculnya sikap – sikap dan perilaku yang menyangkut keterlibatan dalam suatu jabatan, yang tampak dalam tugas – tugas perkembangan karir. Pada masa – masa tertentu dalam tugas hidupnya individu

dihadapkan pada tugas – tugas perkembangan karir tertentu, yaitu perencanaan garis besar masa depan.

Sementara mahasiswa berada pada rentang usia 18 atau 21 tahun yaitu pada tahap perkembangan spesifikasi profesi. Artinya pada proses perkembangannya di usia tersebut merupakan fase eksplorasi karir seseorang dimana orang muda memikirkan berbagai alternatif jabatan, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat.

Menurut Montgomery dan Cote, 2009 (dalam Papalia, 2009:156) perkuliahan dapat menjadi periode penemuan intelektual dan pertumbuhan pribadi, terutama dalam ketrampilan verbal dan kuantitatif, berpikir kritis, serta penalaran moral. Para mahasiswa berubah sebagai respon terhadap :

1. Kurikulum yang menyodorkan berbagai wawasan dan cara berpikir baru.
2. Mahasiswa lain yang menantang pandangan dan nilai-nilai yang telah lama dianut.
3. Budaya mahasiswa yang berbeda dengan budaya masyarakat luas.
4. Anggota fakultas yang memberikan panutan baru.

2.2.2 Fungsi dan Peran Mahasiswa

Menurut Fischer & Pruyne (2003) (dalam Papalia, 2009 : 156) Pengalaman perguruan tinggi dapat mengarah ke perubahan fundamental dalam cara berpikir mahasiswa.

Peran dan fungsi mahasiswa adalah sebagai berikut :

1. Sebagai *iron stock*, mahasiswa itu harus bisa menjadi pengganti orang-orang yang memimpin di pemerintahan nantinya, yang berarti mahasiswa akan menjadi generasi penerus untuk memimpin bangsa ini nantinya.
2. *Agent of change* dituntut untuk menjadi agen perubahan. Disini maksudnya, jika ada sesuatu yang terjadi di lingkungan sekitar dan itu ternyata salah, mahasiswa dituntut untuk merubahnya sesuai dengan harapan yang sesungguhnya.
3. *Social control* harus mampu mengontrol sosial yang ada di lingkungan sekitar (lingkungan masyarakat). Jadi selain pintar di bidang akademis, mahasiswa harus pintar juga dalam bersosialisasi dengan lingkungan.
4. *Moral force* diwajibkan untuk menjaga moral-moral yang sudah ada. Jika di lingkungan sekitarnya terjadi hal-hal yang tak bermoral, maka mahasiswa dituntut untuk merubah serta meluruskan kembali sesuai dengan apa yang diharapkan.

Selanjutnya, sebagai kaum intelektual, mahasiswa berpeluang untuk berada pada posisi terdepan dalam proses perubahan masyarakat. Sejalan dengan posisi mahasiswa di dalam peran masyarakat atau bangsa, dikenal dua peran pokok yang selalu tampil mewarnai aktivitas mereka selama ini. Pertama, ialah sebagai kekuatan korektif terhadap penyimpangan yang terjadi di dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat. Kedua, yaitu sebagai penerus kesadaran masyarakat luas akan problema yang ada dan menumbuhkan kesadaran itu untuk menerima alternatif perubahan yang dikemukakan atau didukung oleh mahasiswa itu sendiri, sehingga masyarakat berubah ke arah kemajuan (Darmayadi,2012:68)

2.2.3 Mahasiswa Bekerja Paruh Waktu

Mahasiswa adalah status yang disandang oleh seseorang yang sedang menuntut ilmu di perguruan tinggi. Selain itu, status tersebut sering dianggap dalam masyarakat sebagai golongan elit berpendidikan. Oleh karenanya, status mahasiswa tersebut selalu terikat dengan perguruan tinggi.

Definisi kerja menurut Blum (1974) (dalam Dudija, 2011: 200) adalah suatu bentuk kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh individu karena adanya dukungan dari individu untuk melakukannya, dengan bekerja seseorang berharap untuk dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidupnya baik material maupun kebutuhan sosial psikologisnya. Sedangkan menurut Anoraga (2009:11) kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktifitas kerja yang dilakukannya akan membawa kepada sesuatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya.

Menurut buku *Glosarium Ketenagakerjaan* Pusdatinaker, kerja paruh waktu adalah pekerjaan secara teratur dan sukarela pada jam-jam yang pada dasarnya lebih pendek daripada jam kerja standar/baku. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 (Bab IX, pasal 56) tentang ketenagakerjaan, jenis perjanjian (kontrak) kerja dapat dibagi dua jenis, yaitu : (1) perjanjian / kontrak kerja waktu tertentu, (2) perjanjian / kontrak kerja waktu tidak tertentu. Jenis pekerjaan di perusahaan sangatlah beragam, terutama di bidang pemasaran produk dan jasa pelayanan. *Sales promotion girl* atau *sales promotion boy*, model, pelayan toko, pelayan

restoran, pelayan hotel, *receptionist*, les *privat*, penyiar radio, wartawan *freelancer*, *event organizer*, dan sebagainya merupakan beberapa pekerjaan paruh waktu, karena dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis, sifat, dan kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. (dalam Wayan, 2012 : 127)

Menurut Jacinta (2002) dalam (Dudija, 2011:200-201) yang mendasari seorang mahasiswa untuk bekerja diantaranya adalah:

1. Kebutuhan finansial

Kebutuhan finansial berupa kebutuhan yang berhubungan dengan faktor ekonomi. Berupa upah, gaji dan penghasilan yang di dapat dari bekerja.

2. Kebutuhan Sosial Relasional

Kebutuhan sosial-relasional berupa kebutuhan untuk bergaul dengan banyak orang, dapat bertukar pikiran.

3. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Abraham Maslow mengembangkan teori hirarki kebutuhan yang salah satunya mengungkapkan bahwa manusia membutuhkan kebutuhan akan aktualisasi diri, menemukan makna hidupnya melalui aktivitas yang dijalani. Bekerja adalah salah satu sarana atau jalan yang dapat dipergunakan oleh manusia dalam menemukan makna hidupnya. Melalui berkarya, berkreasi, mencipta, mengekspresikan diri, mengembangkan diri dengan orang lain, membagikan ilmu dan pengalaman, menemukan sesuatu serta mendapatkan penghargaan, penerimaan prestasi. Kebutuhan akan aktualisasi diri melalui profesi ataupun karir, merupakan salah satu pilihan yang banyak diambil

oleh mahasiswa, terutama dengan makin terbukanya lapangan pekerjaan yang tidak membutuhkan tanda kelulusan perguruan tinggi.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian dari mahasiswa bekerja adalah individu yang menuntut ilmu pada jenjang perguruan tinggi dan berstatus aktif, yang juga menjalankan usaha atau sedang berusaha mengerjakan suatu tugas pekerjaan secara teratur dan sukarela pada jam-jam yang pada dasarnya lebih pendek daripada jam kerja standar/baku yang diakhiri buah karya yang dapat dinikmati oleh orang yang bersangkutan.

2.3 Kelelahan Emosi (*Emotional Exhaustion*) pada Mahasiswa yang Bekerja Paruh Waktu

Maslach dan Jackson (1981: 99) menyatakan bahwa kelelahan emosional adalah suatu perasaan emosional yang berlebihan dan sumberdaya emosional seseorang yang telah habis yang dialirkan oleh kontak seseorang dengan orang lain membuat individu merasa keadaan psikologisnya terganggu. Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan emosi muncul diakibatkan oleh adanya kontak dengan orang lain yang menguras sumber daya emosinya. Sehingga keadaan psikologis individu tersebut merasa terganggu.

Pines dan Maslach (1978: 233) menjelaskan bahwa keadaan ketika individu mengalami *stress* yang tidak disadari dan terlampau berat merupakan kondisi *burnout*, hal ini sering terlihat pada karyawan. *Burnout* dapat didefinisikan sebagai sindrom dari kelelahan fisik dan emosi, berkaitan dengan berkembangnya konsep diri yang negatif, sikap kerja yang negatif, dan

berkurangnya perhatian terhadap orang lain. hal tersebut menunjukkan bahwa orang yang mengalami kelelahan emosi memiliki kondisi yang sangat buruk. Konsep diri dan sikap kerja yang negatif, ini mengurangi perhatian individu terhadap orang lain.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, Kelelahan emosi (*emotional exhaustion*) merupakan kondisi yang membuat perasaan pribadi individu dan sumber-sumber emosinya menjadi terkuras. Kondisi ini diakibatkan oleh adanya kontak individu dengan individu lain yang menguras sumberdaya emosinya. Sedangkan sumber-sumber emosi dari individu kepribadian, yang memberi kecenderungan individu untuk mengalami emosi tertentu.

Kelelahan emosi pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu dapat dipengaruhi beberapa faktor, antara lain adalah beban kerja atau tekanan yang timbul dari pekerjaan yang dikerjakan seseorang. Hal ini dirasakan oleh para mahasiswa yang bekerja paruh waktu. Tidak sedikit yang mengeluhkan beban kerja yang dijalani terlalu berat. Tekanan tugas dari dalam maupun luar pekerjaan yang begitu banyak. Kemudian tekanan waktu yaitu timbul dari ketegangan yang dihadapi oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Mahasiswa yang bekerja paruh waktu harus pandai dalam membagi waktu mereka. Karena waktu 24 jam dalam satu hari dirasa kurang untuk mengerjakan semua kegiatannya. Selain itu, terlalu dibebani dalam pekerjaan oleh atasan adalah salah satu bentuk kurangnya dukungan sosial. Dari awal mahasiswa sudah menyatakan bahwa mahasiswa hanya bekerja sebagai *freelance* atau pekerja paruh waktu, dalam kenyataanya hal tersebut sampai mengganggu aktifitas kampusnya. Terakhir

adalah stress karena peran, mahasiswa yang bekerja terkadang bingung dalam perannya di masyarakat, di satu sisi harus menjadi mahasiswa yang belajar dengan baik di bangku perkuliahan, namun di sisi lain harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Kebutuhan akan finansial yang mendasari para mahasiswa mencari pekerjaan paruh waktu. Selain itu kebutuhan untuk mempersiapkan karir di masa depan juga membuat mahasiswa mulai mencari hal apa yang cocok untuk dipersiapkan di masa yang akan datang dengan cara mencari kerja sambilan. Melalui kebutuhan akan relasi juga membuat mahasiswa mencari pekerjaan sampingan, karena hal ini dinilai bisa untuk memudahkan dalam mengaktualisasikan diri ketika memulai berkarir di masa mendatang.

Kelelahan emosi yang terjadi pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu adalah keadaan lelah pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi dan terkurasnya sumber-sumber emosional yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya di perkuliahan dan tempat pekerjaannya. Kelelahan emosi muncul karena adanya tekanan untuk melakukan suatu kegiatan dari dua sumber yang berbeda yaitu di tempat kerja dan tugas-tugas di perkuliahan.

Munculnya kelelahan emosi pada mahasiswa ditandai dalam bentuk sulit konsentrasi ketika perkuliahan atau di tempat pekerjaan, kebosanan di tempat kerja, beban kerja dan perkuliahan yang dirasa terlalu berat mengakibatkan malas untuk memulai aktifitasnya.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kelelahan emosi pada mahasiswa yang bekerja secara umum mengalami kelelahan emosi dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi terkurasnya perasaan pribadi dan sumberdaya emosi pada mahasiswa berada dalam taraf sedang. Aspek kelelahan emosi yaitu kelelahan perasaan pribadi memiliki proporsi paling besar terhadap terbentuknya kelelahan emosi pada mahasiswa yang bekerja dengan indikasi antara lain rasa tidak berdaya dan depresi.

5.2 Saran

Merujuk pada simpulan penelitian di atas, peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi

Bagi organisasi baik tempat kerja maupun kampus agar menurunkan tingkat kelelahan emosi dengan melakukan langkah solutif seperti memberi penghargaan lebih terhadap kinerja pegawai khususnya bagi tempat bekerja nya mahasiswa, atau dari pihak kampus memberikan ilmu praktis yang lebih selain ilmu teoretis yang dapat diterapkan dalam kehidupan nyata.

2. Bagi Mahasiswa

Mahasiswa diharapkan dapat lebih memprioritaskan tanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai mahasiswa sehingga dapat lebih fokus dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai mahasiswa.

3. Bagi Peneliti Lain

Bagi peneliti yang berminat mengadakan penelitian lebih lanjut, sebaiknya peneliti lebih mendalami studi pendahuluan dan konstrak teori yang diambil. Selain itu lebih detail memperhatikan penyusunan instrument.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2005. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- _____, 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- _____. 2011. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Anoraga Pandji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Babakus, Carven, Johnston & Moncrief. 1999. The Role of Emotional Exhaustion in Sales Force Attitude and Behavior Relationship. *Journal of the Academy of Marketing Science*. Volume 27, No. 1, 58-70
- Churiyah, Madziatul. 2011. Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Th. 16, No. 2 145-154
- Cordes, Dougherty. 1993. A Review And An Integration Of Research On Job Burnout. *Journal Academy of Management Review*. Vol. 18, No. 4, 621-656
- Cropanzano, Byrne & Rupp. 2003. The Relationship of Emotional Exhaustion to Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 88, No. 1, 160-169
- Darmayadi Andrias. 2012 . Pergerakan Mahasiswa Dalam Perspektif Partisipasi Politik : Partisipasi Otonom Atau Mobilisasi. *Majalah Ilmiah UNIKOM*. Vol. 9, No. 1, 61-70
- Dudija Nidya. 2011. Perbedaan motivasi menyelesaikan skripsi antara mahasiswa yang bekerja dengan mahasiswa yang tidak bekerja. *Jurnal Humanitas*, Vol. VIII No.2, 195-206
- Dyna Ni Wayan, Surya Made P. 2015. Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Di Denpasar. *E-jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4, No. 4 943-959.
- Houkes, Janssen, Jonge & Bakker. 2003. Specific Determinant Of Intrinsic Work Motivation, Emotional Exhaustion And Turnover Intention : A Multisample Longitudinal Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol 76, 427-450.
- Indrayani Dian. 2013. Pemilihan Strategi Penyelesaian Masalah dalam Menghadapi Kelelahan Emosional Pada Perawat Bagian Instalasi Gawat

- Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum Daerah AW. Syahranie Samarinda Ditinjau dari Jenis Kelamin. *eJournal psikologi*, Volume 1, Nomor 2, 230-239
- Jaarsveld dkk. 2010. The Role of Job Demands and Emotional Exhaustion in the Relationship Between Customer and Employee Incivility. *Journal of Management Vol. 36 No. 6, 1486-1504*
- Luthans F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Yogyakarta: ANDI
- Maslach C. 1978. The Client Role in Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues Vol 34, Number 4*
- Maslach C, Pines A. 1978. Characteristics of Staff Burnout in Mental Health Settings. *Journal of Hospital & Community Psychiatry Vol 29, Number 4*
- Maslach C, Goldberg J. 1998. Prevention of Burnout: New Perspectives. *Journal Applied & Preventive Psychology Vol 7*
- Maslach, Jackson, 1981. The Measurement of experienced Burnout. *Journal Of Occupational Behaviour*, Vol. 2, 99-113.
- Maslach, Schaufeli, Leiter. 2001. Job Burnout. *Journal Annu. Rev. Psychol.* 52:397-422.
- Maslach Christina. 2003. *Burnout The Cost of Caring*. Marol Book. Los Altos
- Monks F.J., 2006. Psikologi Perkembangan, Pengantar Dalam Berbagai Bagianya. Yogyakarta : Gajahmada University Press
- Novitasari, Widyarini. 2014. Pengaruh Persepsi Terhadap *Ghost Shopper* Dan *Job Demands* Terhadap *Emotional Exhaustion* Karyawan Sebagai *Customer Service*. Universitas Brawijaya Malang
- Papalia, Old, Feldman. 2009. *Human Development* Perkembangan Manusia edisi 10. Jakarta : Salemba Humanika.
- Putri Anggia, Santi Meita. 2012. Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Perilaku Belajar Pada Mahasiswa yang Bekerja. *Jurnal Ilmiah UNESA*.
- Purwanto Edi. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif. Semarang : Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang.
- Robbins S, Judge T. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Buku 2. Jakarta : Erlangga
- Santrock J.W. 2002. Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup, Edisi 5, Jilid II. Jakarta : Erlangga.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan ke 7. Bandung: Alfabeta.

Suryabrata, Sumadi. 2006. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

Wayan Ni. 2012. Hubungan Antara Stres dan Motivasi Kerja pada Mahasiswa yang Bekerja Paruh Waktu. *Jurnal Psikologi: Teori & Terapan*, Vol. 2, No. 2, 126-134



VAR00039	Pearson	
	Correlation	,501**
	Sig. (2-tailed)	,000
VAR00040	N	113
	Pearson	
	Correlation	,376**
Total	Sig. (2-tailed)	,000
	N	113
	Pearson	
Total	Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
N		113

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	39