

**HUBUNGAN ANTARA *PERSONALITY* DAN *JOB BURNOUT*  
DENGAN *SOCIAL LOAFING* PADA KARYAWAN**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk  
Memenuhi Salah Satu Persyaratan Penyelesaian Program Strata Satu (S1)  
Psikologi (S.Psi)



**UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A**

**Disusun Oleh:**

Nurhikmah Diah Setiani (J91219119)

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL  
SURABAYA**

**2023**

## **PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Hubungan Antara Personality dan *Job burnout* dengan *Social loafing* pada Karyawan” merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini berdasarkan pengetahuan saya, bukan karya atau pendapat yang ditulis orang lain, kecuali dalam bentuk sitasi yang dijadikan acuan dalam pustaka.

Surabaya, 5 Juli 2023



Nurhikmah Diah Setiani

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

Hubungan antara Personality dan Job Burnout dengan Social Loafing pada  
Karyawan

Oleh :

Nurhikmah Diah Setiani

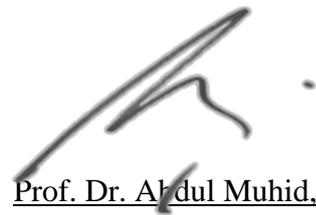
NIM:

J91219119

Skripsi Telah Direvisi dan Disetujui

Surabaya, 5 Juli 2023

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Abdul Muhid, M.Si

NIP. 197502052003121002

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN ANTARA *PERSONALITY* DAN *JOB BURNOUT* DENGAN  
*SOCIAL LOAFING* PADA KARYAWAN**

Yang disusun oleh :

Nurhikmah Diah Setiani

J91219119

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada Tanggal 12 Juli 2023



Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Dr. Phill. Khoirun Niam

NIP. 197007251996031004

Susunan Tim Penguji I,

Prof. Dr. Abdul Muhid, M.Si

NIP. 197502652003121002

Penguji II.

Rizma Fithri, S.Psi. M.Si

NIP. 197403121999032001

Penguji III,

Sri Hidayati L. SKM, M.Kes

NIP. 198201252014032001

Penguji IV,

Ika Mustika, M.Kes

NIP. 198702212014032004

## PERNYATAAN PUBLIKASI



### KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: [perpus@uinsby.ac.id](mailto:perpus@uinsby.ac.id)

#### LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Nurhikmah Diah Setiani  
NIM : J91219119  
Fakultas/Jurusan : Psikologi dan Kesehatan / Psikologi  
E-mail address : [Tia.inosai@gmail.com](mailto:Tia.inosai@gmail.com)

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi  Tesis  Desertasi  Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Hubungan antara *Personality* dan *Job Burnout* dengan *Social Loafing* pada Karyawan

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 25 Juli 2023

Penulis

(Nurhikmah Diah Setiani)

## **ABSTRACT**

*Social loafing is an individual's desire to exert less personal effort when performing or working in a group than when acting alone. The purpose of this study was to determine the relationship between Big Five Personality and Job burnout with Social loafing in Employees. This research approach is a quantitative approach. The subjects of this study were employees of the production team at UD. X Sidoarjo. The results of this study show that there is a significant positive relationship between job burnout and social loafing. There was a significant negative relationship between agreeableness, extraversion, conscientiousness, and openness with social loafing. However, in this study found no relationship between neuroticism and social loafing.*

**Keywords:** *Employees, Social loafing, Big Five Personality, Job burnout.*

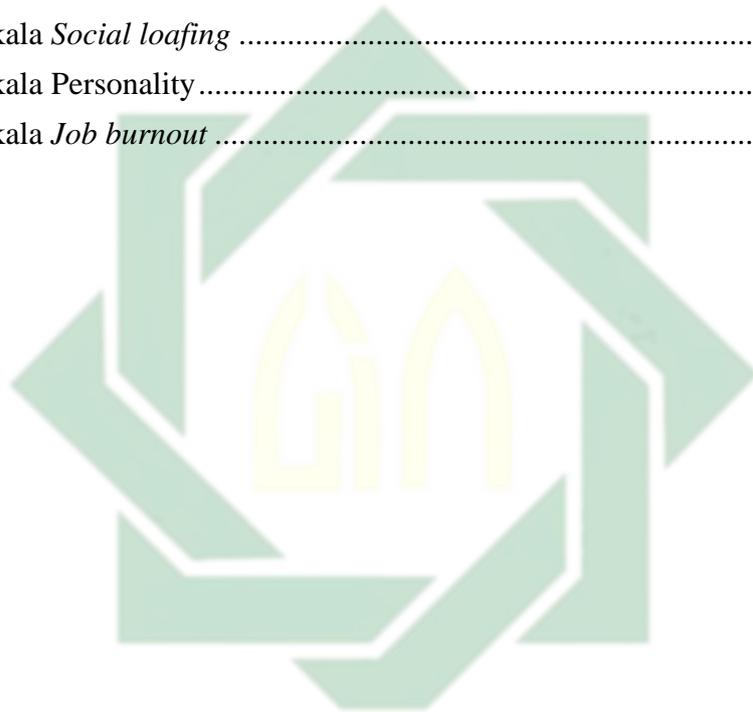


UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN PUBLIKASI.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
INTISARI.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Keaslian Penelitian.....	7
D. Tujuan Penelitian .....	8
E. Manfaat Penelitian .....	9
F. Sistematika Pembahasan .....	10
BAB II.....	12
A. <i>Social loafing</i> .....	12
B. <i>Personality</i> .....	21
C. <i>Job burnout</i> .....	24
D. Hubungan <i>Personality</i> dan <i>Job burnout</i> terhadap <i>Social loafing</i> pada Karyawan.....	26
E. Kerangka Teoritik .....	28
F. Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III .....	33
A. Rancangan Penelitian .....	33
B. Identifikasi Variabel.....	33
C. Definisi Operasional.....	33
D. Populasi, Teknik Sampling, dan Sampel.....	34
E. Instrumen Penelitian.....	35
F. Analisis Data .....	46
BAB IV .....	50
A. Hasil Penelitian .....	50

B. Uji Hipotesis .....	57
C. Pembahasan.....	61
BAB V.....	68
A. Kesimpulan .....	68
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA .....	71
LAMPIRAN.....	77
A. Skala <i>Social loafing</i> .....	78
B. Skala Personality.....	80
C. Skala <i>Job burnout</i> .....	83



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Skoring Skala Likert .....	36
Tabel 2 Blueprint <i>Social loafing</i> .....	37
Validitas <i>Social loafing</i> .....	38
Reabilitas <i>Social loafing</i> .....	39
Tabel 3 Blueprint Personality .....	40
Validitas Personality .....	41
Reabilitas Personality .....	42
Tabel 4 Blueprint <i>Job burnout</i> .....	44
Validitas <i>Job burnout</i> .....	45
Reabilitas <i>Job burnout</i> .....	46
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....	46
Uji Multikolinieritas .....	47
Uji Heterokedastisitas .....	49
Deskripsi Gender Subjek .....	51
Deskripsi Gender Subjek <i>Social loafing</i> .....	51
Deskripsi Usia Subjek .....	52
Demografi Kepribadian Subjek .....	53
Deskripsi Statistik .....	54
Kategorisasi Skor .....	55
Sebaran Kategorisasi Skor .....	56
Hasil Uji Korelasi <i>Extraversions</i> dengan <i>Social loafing</i> .....	58
Hasil Uji Korelasi <i>Agreeableness</i> dengan <i>Social loafing</i> .....	58
Hasil Uji Korelasi <i>Conscientiousness</i> dengan <i>Social loafing</i> .....	59
Hasil Uji Korelasi <i>Neurotism</i> dengan <i>Social loafing</i> .....	60
Hasil Uji Korelasi <i>Openness</i> dengan <i>Social loafing</i> .....	60
Hasil Uji Korelasi <i>Job burnout</i> dengan <i>Social loafing</i> .....	61

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan dibutuhkan tujuan ataupun target yang hendak dicapai, dimana ini selaras pada definisi yang diungkapkan dalam Marliani (2018), bahwa dalam satu organisasi terdapat kumpulan individu yang bekerja sama untuk meraih visi bersama. Menurut Schein dalam (As'ad, 2012) organisasi adalah koordinasi sejumlah perilaku manusia yang disengaja untuk mencapai serangkaian tujuan bersama melalui penetapan peran dan tugas, serta pembagian tugas dan fungsi. Untuk mencapai tujuan utama perusahaan, individu di setiap organisasi harus bekerja sama. Bekerja secara bersama-sama akan membuat tugas lebih mudah diselesaikan daripada bekerja sendiri. Namun, tidak semua kerjasama di tempat kerja dapat dianggap berhasil. Hal ini disebabkan oleh adanya fenomena bernama *social loafing*, yaitu sebuah keinginan individu untuk mengerahkan upaya pribadi yang lebih sedikit saat melakukan atau bekerja dalam kelompok daripada saat bertindak sendiri (Latané et al., 1979; Surbakti, 2017).

Beberapa penelitian telah dilakukan mengenai fenomena *social loafing* atau *social loafing*. Alan Ingham (1974) menyatakan bahwa seseorang akan lebih berusaha ketika mereka tahu bahwa mereka akan bekerja sendirian, dengan peningkatan usaha sebesar 18% saat bekerja sendirian. Evaluasi dan penilaian individu terhadap usaha yang diberikan menjadi penting agar pertanggungjawaban dalam kelompok menjadi lebih jelas. Teori yang dapat menjelaskan

pertanggungjawaban kinerja dalam kelompok adalah teori difusi tanggung jawab, yang menyatakan bahwa rasa tanggung jawab individu dapat berkurang karena banyaknya individu yang berpartisipasi (Byrne dan Baron, 2000).

Adanya fenomena *social loafing* juga dibuktikan oleh penelitian milik Oktrivia & Maryam (2021) yang menemukan terjadinya fenomena di kalangan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Temuan ini menunjukkan hasil analisis, dimana *social loafing* mahasiswa dengan kategori tinggi (15,5%), sedang (68,4%) dan rendah (16,1%). Sebagian besar faktor yang mempengaruhi *social loafing* adalah tidak evaluasi atau penilaian kinerja kelompok. Faktor *social loafing* diperoleh ketika tidak ada kontribusi individu antar kelompok dan pembagian tanggung jawab yang tidak jelas.

Terjadinya *social loafing* ini dapat dari mana saja, umumnya dalam lingkup pendidikan, tetapi juga memungkinkan terjadi di lingkup organisasi. Dalam penelitiannya, Ahmad et al., (2018) menunjukkan *social loafing* sebagai masalah yang tersebar luas di banyak tim yang bekerja di lapangan dan di dalam organisasi. Dalam contoh ini, merupakan para pekerja yang bekerja di sektor telekomunikasi di negara Pakistan. Hal tersebut dikarenakan mereka melihat beberapa orang tidak menganggap pekerjaan proyek sebagai tugas yang serius dan mengandalkan upaya orang lain, beberapa karyawan mengklaim bahwa dia menerima hadiah yang sama seperti yang pantas dia terima setelah proyek selesai.

Fenomena *social loafing* ini juga didukung oleh temuan penelitian milik Wahyuni (2022) yang menyatakan sebanyak 53% dari 30 orang karyawan staff

pendidikan di institusi pendidikan di Makassar memiliki kecenderungan *social loafing* yang tinggi, dan 7% dari 30 karyawan tersebut memiliki kecenderungan *social loafing* yang sangat tinggi.

Bedasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, fenomena *social loafing* di lingkup dunia kerja juga ditemukan di salah satu usaha dagang yang memproduksi produk *fashion* dari bahan kulit, sebut saja UD. X. Selama melakukan observasi, produksi tersebut dilakukan melalui kelompok-kelompok karyawan dan dilakukan di rumah salah satu karyawan yang tempat tinggalnya berdekatan, dimana pada satu kelompok produksi terdiri dari 5-8 orang karyawan. Pada saat tanggal pengumpulan hasil produksi, ditemukan bahwa beberapa kelompok karyawan kedatangan agak "ngaret" saat mengumpulkan hasil produksi. Akibat adanya pengumpulan hasil produksi yang ngaret, peneliti kemudian mewawancarai beberapa karyawan dan dari wawancara tersebut ditemukan bahwa terdapat karyawan yang kerjanya pasif dan cenderung melimpahkan tugasnya kepada rekan kelompoknya yang lain.

Menurut sebuah studi oleh Jassawalla et al. (2009) yang dikutip dalam S. Wahyuni et al., (2022), seorang *social loafer* bersifat apatis, artinya mereka lalai dengan tanggung jawabnya, lamban, dan bergantung pada anggota kelompok lain. Kecenderungan yang apatis ini dapat mempengaruhi orang secara individu, kelompok, atau bahkan institusi. Menurut studi yang berbeda, pemalasan sosial dapat membatasi daya kreativitas pekerja di tempat kerja (Shih & Wang, 2016). Dikutip dalam Morris (2004) dalam Hyusein & Eyupoglu (2022) *Social loafing* (SL) adalah bentuk perilaku tidak etis yang, dengan menurunkan upaya dan

kontribusi individu saat bekerja sebagai tim dan hal ini berdampak secara negatif terhadap kinerja karyawan. Perilaku seperti itu berdampak pada hasil profesional individu dan produktivitas tim secara keseluruhan. Davis pada tahun 1969 dalam (Byun et al., 2020) Meskipun kerja kelompok dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja, potensi ini jarang dimanfaatkan sepenuhnya. Bekerja dalam kelompok dapat menyebabkan orang merasa "tersesat di tengah keramaian" dan memberi mereka kesempatan untuk "bersembunyi di tengah keramaian", yang sering kali mengakibatkan berkurangnya upaya yang dilakukan dalam proyek-proyek yang dilakukan secara kelompok.

*Social loafing* dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor Prokrastinasi akademik (Ferrari & Pychyl, 2012), efikasi diri (Purba & Eliana, 2018), ukuran kelompok, pratinjau anatar rekan, lingkupan dalam proyek, dan teknik dalam membentuk satu tim (Lam, 2015), ketiadaan evaluasi serta partisipasi individu dan ketidakjelasan pembagian tanggung jawab (Sutanto & Simanjuntak, 2015), gender (Zahra et al., 2015), Struktur kelompok, interaksi kelompok, karakteristik tugas, dan rewards (Kidwell Jr & Bennett, 1993; Zhu & Wang, 2018), motivasi berprestasi (Paksi et al., 2020), Kohesivitas berkelompok, keadilan distribusi dan keadilan prosedur (Sumantri & Pratiwi, 2020), serta faktor kepribadian (Ülke & Bilgiç, 2011), dan juga faktor *Job burnout* (Biabri et al., 2021).

Hubungan *social loafing* dengan kontribusi atau performa yang diberikan oleh anggota dalam tugas kelompok juga sering dibahas. Setiap individu akan menunjukkan tingkat performa yang berbeda-beda tergantung pada karakteristik

kepribadian masing-masing individu. Hal ini berdasarkan temuan hasil penelitian milik Ulke & Bilgic (2011) yang mendukung dua hipotesis yang menemukan hubungan positif antara extraversion dan *social loafing* dan antara neurotisisme dan *social loafing*. Sementara itu, pada penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian milik Fitriana & Saloom (2018) yang melakukan riset dengan melibatkan dua ratus sembilan puluh lima (295) mahasiswa sarjana, dimana dalam riset ini tidak ditemukan satu pun dari *big five traits* yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *social loafing*.

Selain faktor kepribadian, *job burnout* juga dapat berpengaruh terhadap *social loafing*. Dalam Biabri (2021) disebutkan bahwa *job burnout* dinilai berpengaruh dalam *social loafing*, dimana dalam hasil penelitiannya terdapat korelasi yang relevan antara *job burnout* dengan dimensinya yang diantaranya kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunannya kesuksesan pribadi dengan *social loafing*. Hal ini berarti karyawan yang tengah *burnout* memiliki kecenderungan mengabaikan tugas yang telah diberikan kepada mereka di tempat kerja yang mereka naungi. Penelitian lain yang meneliti *job burnout* dengan *social loafing* adalah milik Hakimi et al., (2020), dimana hasil analisis yang didapatkan dari penelitian ini ialah *job burnout* menempati peringkat ketiga dalam faktor yang mempengaruhi *social loafing* dengan bobot 0,1274.

*Social loafing* dapat menjadi masalah yang harus dikaji kembali dikarenakan minimnya penelitian terkait *social loafing* dalam ranah organisasi. Jika perilaku *social loafing* kerap berlanjut, kinerja kelompok akan makin memburuk dan fungsi keseluruhan kelompok menurun (Anggraeni & Alfian,

2015), sehingga hal tersebut akan berakibat pada produktivitas karyawan serta kemajuan perusahaan dalam jangka waktu berkepanjangan. Adapun penelitian terdahulu yang melihat hubungan variabel kepribadian dan *job burnout* terhadap *social loafing*, secara terpisah, selain itu terdapat sejumlah penelitian masih menunjukkan adanya “*gap*” hasil dimana terdapat penelitian yang mengatakan berhubungan dan tidak berhubungan. Penelitian ini akan melihat apakah kepribadian dan *job burnout* memiliki hubungan terhadap *social loafing* sehingga hasil penelitian harapannya akan memberikan kontribusi kedua variabel terhadap *social loafing* dalam ranah industri dan organisasi.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan di latar belakang, maka rumusan masalah atau fokus penelitiannya ialah sebagai berikut:

1. Adakah hubungan antara *extraversions* dengan perilaku *social loafing* pada karyawan.
2. Adakah hubungan antara *agreeableness* dengan perilaku *social loafing* pada karyawan.
3. Adakah hubungan antara *conscientiousness* dengan perilaku *social loafing* pada karyawan.
4. Adakah hubungan antara *neurotism* dengan perilaku *social loafing* pada karyawan.
5. Adakah hubungan antara *openess* dengan perilaku *social loafing* pada karyawan.

6. Adakah hubungan antara *job burnout* dengan perilaku *social loafing* pada karyawan

### C. Keaslian Penelitian

Berikut merupakan penelitian-penelitian terdahulu akan dijadikan acuan dalam melaksanakan penelitian terkait *social loafing*. Sehingga keaslian penelitian ini tidak luput dari pedoman penelitian terdahulu, dimana diantaranya :

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Harahap & Rusli (2019) terhadap 100 orang mahasiswa dari jurusan Psikologi Universitas Negeri Padang. Penelitian tersebut meneliti tentang kepribadian dengan *social loafing* dengan hasil temuan yang membuktikan bahwa *traits* kepribadian *conscientiousness* dengan secara signifikan dapat berhubungan pada mahasiswa dalam melakukan *social loafing*. Adapun dalam penelitian Ogunfowora & Schmidt, (2015) menemukan jika dalam sebuah kelompok dengan individu yang memiliki kepribadian kolektif *agreeableness* dapat menyebabkan munculnya *social loafing* dan *task conflict*. Penelitian lain milik Tok, (2019) menemukan korelasi yang signifikan dan negatif antara perilaku *social loafing* dan sifat-sifat kepribadian neurotisme, *conscientiousness*, dan *compatibleness* di antara calon guru. Menurut temuan, *conscientiousness*, dan *compatibleness* adalah prediktor signifikan dari perilaku *social loafing*, dimana penelitian tersebut telah dilakukan pada subjek sebanyak 166 mahasiswa yang mengikuti fakultas pendidikan dan 155 mahasiswa yang mengikuti program sertifikat mengajar di universitas negeri di Turki.

Tezcan et al., (2021) dalam penelitian miliknya telah meneliti terkait *job burnout* dengan *social loafing*. Dalam studi tersebut, kelelahan kerja mempengaruhi *social loafing* dan ini sebagian dimediasi oleh sabotase karyawan. Kecenderungan karyawan ketika melaksanakan tindakan sabotase diperkuat pada saat mereka mengalami peningkatan di masing-masing dari tiga dimensi kelelahan kerja. Studi ini dapat dikembangkan sebagai strategi untuk meminimalkan perilaku *social loafing* yang tidak diinginkan, serta menyelidiki dan membimbing perilaku karyawan di tempat kerja. Studi mengenai *job burnout* dengan *social loafing* lainnya dapat ditemukan melalui penelitian milik Uysal (2019), dimana terdapat suatu temuan yang menunjukkan adanya korelasi positif serta signifikan antara *job burnout* dan *social loafing*, dan telah ditentukan bahwa peningkatan satu unit perilaku *social loafing* yang dirasakan karyawan menyebabkan peningkatan 0,379 unit pada perasaan terkait *job burnout*.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dibuat dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui hubungan antara *extraversions* dengan perilaku *social loafing* pada karyawan.
2. Untuk mengetahui hubungan antara *agreeableness* dengan perilaku *social loafing* pada karyawan.
3. Untuk mengetahui hubungan antara *conscientiousness* dengan perilaku *social loafing* pada karyawan.

4. Untuk mengetahui hubungan antara *neurotism* dengan perilaku *social loafing* pada karyawan.
5. Untuk mengetahui hubungan antara *openess* dengan perilaku *social loafing* pada karyawan.
6. Untuk mengetahui hubungan antara *job burnout* dengan perilaku *social loafing* pada karyawan

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memperoleh manfaat sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Pada tugas akhir ini diinginkan bisa memberikan pengetahuan serta informasi mengenai *social loafing*. Terlebih lagi tambahan ilmu untuk peneliti yang tertarik di bidang psikologi industry dan organisasi.

##### **2. Manfaat Praktis**

Apabila hipotesis terbukti dapat memberikan sumbangsih terhadap para karyawan agar mengurangi perilaku *social loafing* sehingga dapat mengurangi penurunan produktivitas dalam dunia kerja. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan apabila menggunakan variabel yang serupa, maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi penelitian selanjutnya.

## F. Sistematika Pembahasan

Penataan susunan tugas akhir yang telah selesai terdiri dari Lima BAB pembahasan tentunya tidak di ragukan lagi di gunakan untuk menyelesaikan Penyusunan tugas akhir/skripsi, Setiap bab menjelaskan bagiannya sendiri. meliputi BAB I – BAB V :

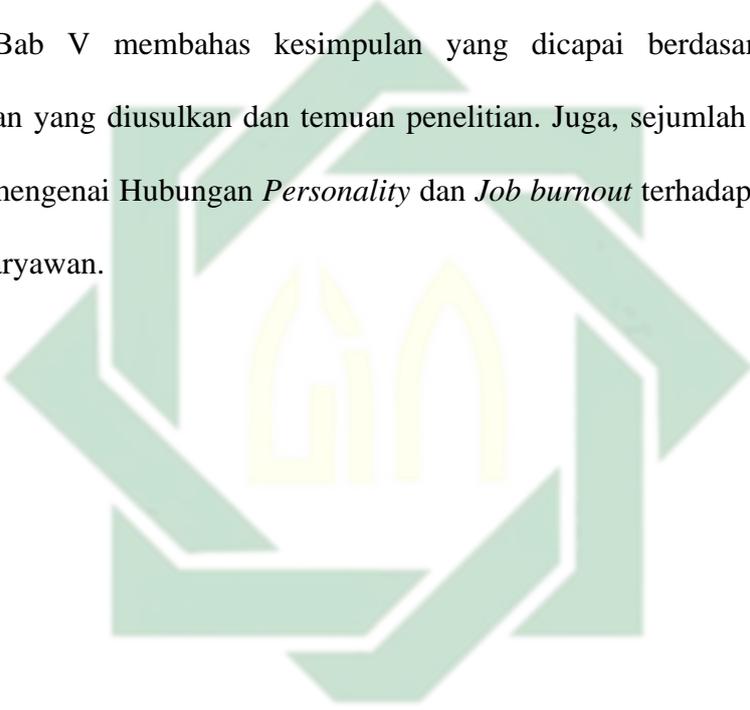
Bab I membahas dan menjelaskan perihal latar belakang masalah terkait dengan variabel Y yaitu : *Social loafing*, Variabel X yaitu : *Job burnout* dan Variabel Mediasi yakni : *Big Five Personality* Pembahasan perumusan masalah, tujuan penelitian, keunggulan penelitian, dan dihubungkan dengan sistematika terciptanya pembahasan skripsi ini dilanjutkan.

Gagasan yang dihubungkan dengan variabel-variabel yang disebutkan dalam Bab II, serta deskripsi variabel-variabel tersebut, akan digunakan sebagai bahan penelitian untuk tugas akhir ini. Ada teori dalam penelitian teoretis ini. *Social loafing*, *Job burnout*, serta *Big Five Personality*. Hubungan antara ketiga teori tersebut akan dinyatakan dalam ketiga teori tersebut, kemudian akan dibangun menjadi kerangka teori penelitian, sehingga menghasilkan hipotesis penelitian.

Bab III memperkenalkan metode penelitian yang akan digunakan. digunakan. Pemaparan Variabel dan definisi operasional untuk tugas akhir ini telah diidentifikasi. Ini juga menjelaskan populasi, sampel, dan strategi pengambilan sampel yang digunakan. Ada juga alat penelitian, serta validitas dan reliabilitas setiap item, serta prosedur pemrosesan data untuk hasil penelitian.

Tugas akhir ini dibahas dalam Bab IV, yang mendeskripsikan hasil kajian, analisis hipotesis, dan pembahasan. Temuan studi serta implementasinya. Setelah analisis berdasarkan pengujian hipotesis, masalah penelitian akan dibahas menggunakan data statistik, dan perdebatan akan ditinjau menggunakan teori dan penelitian sebelumnya.

Bab V membahas kesimpulan yang dicapai berdasarkan hipotesis penelitian yang diusulkan dan temuan penelitian. Juga, sejumlah proposal akan dibuat mengenai Hubungan *Personality* dan *Job burnout* terhadap *Social loafing* pada Karyawan.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. *Social loafing*

##### 1. Definisi *Social loafing*

Pada awalnya istilah *Social loafing* ini ditemukan oleh Maximilian Ringelmann di tahun 1913 berdasarkan penelitiannya yang juga disebut *Ringelmann Effect*, dimana penelitian tersebut dilakukan agar para petani memaksimalkan produktivitas mereka. Penelitiannya ini menunjukkan bahwa jumlah anggota tim memengaruhi kinerja individu, dimana fenomena ini ditemukan ketika sekelompok orang menarik tali secara bersamaan. *Social loafing* adalah tindakan individu yang mengeluarkan daya yang lebih sedikit ketika bertugas secara bersama (berkelompokan) daripada ketika mengerjakan tugas-tugasnya secara individual (Latané et al., 1979; Naila, 2021; Ringelmann, 1913). Menurut Karau & Williams (1993), *social loafing* adalah mereka yang memiliki kecenderungan untuk mengerahkan daya dan motivasi secara tidak maksimal saat mereka tengah bekerja secara kolektif dibandingkan ketika bekerja sendiri. Individu-individu itu mengurangi upaya mereka dikarenakan mereka menganggap tugas-tugas itu telah diselesaikan oleh rekannya yang lain. *Social loafing* dapat pula didefinisikan sebagai individu yang menyerahkan orang lain melakukan tugasnya sementara dirinya tetap jadi bagian dari anggota kelompok. (Baron, R.A. & Byrne, 2004; Setyawan et al., 2016)

Fenomena *social loafing* atau yang disebut juga sebagai *social loafing* ini dapat terjadi ketika dalam kelompok terdapat banyak orang melakukan tugas secara bersamaan, namun kemungkinan besar tidak semua anggota kelompok akan melakukan upaya yang serupa (Baron, R.A. & Byrne, 2000). Individu yang bekerja pada satu kelompok memiliki peran lebih minim dibanding ketika melaksanakan pekerjaannya secara perseorangan. Akan ada beberapa anggota dari kelompok terkait yang akan melaksanakan kerja secara maksimal, namun juga yang hadir dalam kelompok tetapi tak mengeluarkan kontribusinya sama sekali tetapi mereka berpura-pura telah melakukan kerja keras (Hogg & Vaughan, 2011).

Menyimpulkan dari definisi yang diberikan di atas, maka *Social loafing* diartikan sebagai pengurangan usaha individu terhadap pekerjaan yang dilakukan secara berkelompok daripada ketika individu tersebut bekerja (atau bertugas) secara sendirian.

## **2. Aspek-Aspek *Social loafing***

Menurut Latane (dalam Chidambaram & Tung, 2005) *Social loafing* terbagi kedalam 2 dimensi aspek, antaranya:

### *a. Dilution effect*

Berkurang rasa motivasi dapat berimbas pada kontribusi individu dalam penugasan secara berkelompok yang disebabkan oleh adanya jumlah anggota kelompok yang lebih besar. Dikutip dari Bannet dan Kidwell (2005) yang mengungkapkan bahwasannya hal tersebut dapat terjadi dikarenakan tiap-tiap anggota dalam kelompok terkait merasakan jika partisipasinya yang telah mereka

berikan kurang seimbang dengan apa yang diharapkan, dimana terdapat adanya usaha yang maksimal dari rekan kelompoknya yang lain sehingga menghasilkan kontribusi berbeda-beda dan ada pula yang merasa usahanya tersebut kurang maksimal sehingga mereka menarik diri sendiri secara pelan-pelan dari kelompok (Anderson & Frank, dalam Tung & Chidambaram,2005).

#### *b. Immediacy gap*

Perasaan individu dimana ia merasa dikucilkan oleh antar anggota kelompok dapat memungkinkan terlibatnya individu tersebut dalam melakukan *social loafing*. Hal ini mengakibatkan rasa ketidaksukaan yang melibatkan perpecahan antar anggota dalam kelompok terkait. Karena ketidaktahuan akibat pengucilan ini, individu akan merasa terisolasi dari kelompok dan akan percaya bahwa pekerjaan yang diberikan kepada mereka berat. Dalam hal jarak psikologis (yang dipersepsikan) dan fisik (jarak nyata) antara anggota kelompok terbatas. Individu berkontribusi dan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok lebih sedikit ketika mereka merasa dikucilkan dari kelompok (Williams dkk., 2005). *Immediacy gap* mengacu pada adanya *gap* (jarak) yang tumbuh antara anggota kelompok dan pekerjaan mereka, serta antara anggota kelompok itu sendiri.

### **3. Faktor yang Mempengaruhi *Social loafing***

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, *social loafing* dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya :

### a. Kepribadian

Kepribadian mengacu pada kualitas psikologis yang memberikan kontribusi pada pola perasaan, pemikiran, dan tindakan individu yang bertahan dalam jangka waktu yang lama. Istilah "bertahan" mengacu pada karakteristik kepribadian atau kualitas yang setidaknya konsisten sepanjang waktu dan dalam berbagai situasi kehidupan seseorang. Kepribadian mencakup semua aspek individu secara komprehensif, seperti kehidupan mental, pengalaman emosional, dan perilaku sosial. (Cervone & Pervin, 2022). Adapun menurut Goldberg dengan teori kepribadiannya, yakni kepribadian *big five* yang didefinisikan sebagai suatu kepribadian yang menjelaskan hubungan antara keyakinan seseorang dengan sesuatu yang bersumber dari pikiran individu tersebut yang sangat berpengaruh kuat terhadap tindakan seorang individu (C. Wahyuni & Permatasari, 2020).

Kepribadian memiliki pengaruh langsung terhadap *social loafing*, yang merupakan salah satu jenis perilaku. Perbedaan dalam kepribadian individu dapat mempengaruhi efisiensi individu tersebut dalam kegiatan belajar dan bekerja., bahkan terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat jenis kepribadian tertentu yang mempengaruhi tingginya perilaku *social loafing* dan ada pula kepribadian yang menampilkan perilaku *social loafing* yang rendah.

### b. Prokrastinasi Akademik

Prokrastinasi akademik menurut Lay dalam (Ferrari et al., 1995), adalah suatu hasrat menunda untuk melakukan sesuatu yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pemalasan sosial dapat terjadi saat tiap-tiap anggota dalam sebuah

kelompok mempercayai bahwa mereka tidak diharuskan untuk berpartisipasi dalam pekerjaan tertentu (merasa bahwa tugas tersebut bukan tanggung jawab mereka). Hal yang dapat disimpulkan disini yakni *social loafers* melibatkan jenis penundaan (dimana disini mengacu pada prokrastinasi) dengan efek yang tidak menguntungkan bagi beberapa orang dan pada akhirnya menimbulkan masalah bagi kelompoknya (Zainuddin & Fakhri, 2017). Seseorang yang mengalami prokrastinasi akademik cenderung melakukan menunda, bahkan terlambat dalam melaksanakan tugas-tugasnya, terdapat terjadinya *gaps* diantara masa perencanaan dan kinerja secara aktual, serta mereka lebih condong mengerjakan kesibukan lainnya daripada mengerjakan tugas-tugas akademi. (Ferrari et al., 1995; Udayana, 2019)

### c. Self-efficacy

*Self efficacy* merupakan salah satu teori milik Bandura, dimana ini didefinisikan sebagai rasa percaya dalam diri seseorang akan kapasitasnya untuk mengkoordinasikan dan melaksanakan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu (Anastasia, 2016). Individu *social loafers* akan memiliki kecenderungan dalam menutup diri dari kegiatan kelompok. Meski demikian, individu dengan tingkat self efficacy yang dikatakan tinggi akan menjadikan ia tetap bersemangat meski terdapat anggota lain berpandangan secara negatif pada individu tersebut. Dengan demikian, individu itu akan senantiasa memberikan sumbangsuhnya secara penuh pada tugas yang akan diselesaikannya bersama anggota kelompok lain dikarenakan mereka memiliki motivasi besar dan daya untuk bersaing dengan yang lain demi meraih tujuan (Febriyanto, 2019).

#### d. Ukuran Kelompok

Dikarenakan terdapat anggota kelompok lain yang mampu dan mau menyelesaikan tugas kelompok yang ditugaskan, orang terlibat dalam *social loafing* karena mereka yakin tugas mereka akan tetap selesai. (K. D. Pratama & Aulia, 2020)

#### e. Tidak Adanya Evaluasi

Jika terdapat seorang dalam anggota kelompok yang memberikan tugas tetapi tidak menilai kinerja mereka dengan maksimal, mereka cenderung terlibat dalam *social loafing* (K. D. Pratama & Aulia, 2020).

#### f. Gender

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Zahra et al., (2015), disebutkan dalam konteks pengerjaan tugas secara berkelompok dikalangan mahasiswa, *social loafing* dapat ditentukan oleh peran gender. Maksudnya ialah para lelaki memiliki kecenderungan dalam melakukan *social loafing* dibandingkan perempuan.

#### g. *Job burnout*

*Job burnout* adalah Karyawan mengalami kelelahan kerja sebagai beban emosional akibat berbagai hambatan yang mengganggu pemikirannya. Kelelahan fisik dari pekerjaan dan tugas-tugas tertentu yang belum selesai, serta pekerjaan tambahan dari pimpinan, adalah beberapa faktor penyebab kelelahan kerja. (Khustina & Laily, 2019). *Job burnout* memiliki dimensi, diantaranya terdiri dari

kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan kesuksesan pribadi, dimana hal tersebut berpengaruh terhadap *social loafing*. Hal ini berarti individu yang mengalami burnout lebih cenderung melalaikan tanggung jawab yang ditugaskan kepada mereka dalam kinerja kelompoknya. (Biabri et al., 2021)

#### h. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi didefinisikan sebagai perasaan menggebu-gebu dari dalam diri individu guna mencapai hal-hal yang diinginkannya (Santrock, 2009). Rasa tanggung jawab, kreatif dan inovatif, nilai dan semangat yaitu aspek-aspek dalam menggambarkan motivasi berprestasi. Kurangnya motivasi dapat menurunkan semangat, sehingga jika motivasi seseorang tinggi maka produktivitas kerja seseorang tersebut juga akan tinggi, begitupun sebaliknya motivasi seseorang dapat dikatakan rendah maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang rendah pula.

#### i. Keadilan Distributif

Dengan menekankan bahwa anggota tim yang memberikan hasil secara kurang maksimal takkan diberikan apresiasi, dimana hal ini dapat memengaruhi sudut pandang seseorang. Serupa dengan perolehan karena hasil yang sama dengan hasil sebelumnya harus dicapai dengan mencari tahu apakah dalam pelaksanaannya membutuhkan upaya yang sama atau tidak (Latané et al., 1979).

#### j. Kohesivitas Kelompok

Ketika anggota suatu kelompok merasa bersatu dan memiliki rasa solidaritas satu sama lain, ini merupakan bentuk dari kohesi kelompok (Forsyth,

2018). Akan ada kecenderungan untuk berpartisipasi dalam *social loafing* ketika anggota kelompok saling membenci dan tidak memiliki keterikatan satu sama lain (K. D. Pratama & Aulia, 2020).

#### 4. Ciri-ciri *Social loafing*

Individualis yang memiliki ciri-ciri perilaku *social loafing*, menurut Myers (2012) adalah sebagaimana berikut ini:

- a. Penurunan kemauan anggota kelompok individu untuk berpartisipasi dalam kegiatan berkelompok

Orang akan kehilangan motivasi jika mereka berada dalam kelompok atau berpartisipasi dalam kegiatan dengan individu lain. Orang sering kali tidak tertarik dengan pembicaraan kelompok dan karenanya tidak berpartisipasi. Hal ini sering terjadi karena individu tersebut berasal dari latar belakang di mana orang lain tidak terlalu peduli dengan semua yang dilakukannya, sehingga jawabannya juga seperti itu.

- b. Memiliki sikap pasif

Orang yang terlibat dalam *social loafing* cenderung tetap diam, membiarkan anggota lain menunjukkan upaya mereka. Sikap ini biasanya ditampilkan setelah tujuan organisasi tercapai sebagian karena keterlibatan anggota kelompok lainnya.

c. Melakukan Pelebaran Tanggung Jawab

Suatu upaya yang dilakukan oleh orang lain yang bermanfaat dalam mencapai tujuan tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap individu memiliki visi dan misi yang sama, sehingga mereka memilih untuk berkolaborasi untuk sukses. Setiap kali Anda bergerak untuk mengejar suatu tujuan, ini akan membentuk kebiasaan..

d. Individu cenderung mendompleng pada usaha / kontribusi orang lain (*free rider*)

Orang-orang yang terlibat dalam *social loafing* lebih cenderung membimbing rekan-rekan mereka. Individu memahami bahwa orang lain akan dapat melakukannya dan akan dapat mencurahkan upayanya kepada kelompoknya untuk menyelesaikan tugas, sehingga ia merasa terdoda dan menumpang bebas pada anggota kelompok lainnya. Individu dapat memanfaatkan tindakan (*free rider*) dan menghindari keharusan menyelesaikan bisnisnya..

e. Individu mengalami penurunan kesadaran akan evaluasi dari orang lain

Dalam konteks kelompok, orang yang terlibat dalam *social loafing* cenderung merasakan penurunan pemahaman diri sebagai akibat dari mengevaluasi anggota lain. (*evaluation apprehension*).

## ***B. Personality***

### **1. Definisi *Personality***

Menurut KBBI, kepribadian diartikan sebagai suatu sifat yang hakiki dari individu yang dicerminkan melalui sikap. Kualitas umum seseorang, atau kepribadian, dapat memberikan gambaran luas tentang sifat mereka dan ciri-ciri yang membedakan dari orang lain. Ketika berinteraksi dalam suatu situasi, kepribadian setiap orang diekspresikan melalui perilaku mereka untuk mengatasi berbagai rintangan dan keadaan yang tidak menguntungkan mereka (Kartono, 2017).

Karakteristik seseorang yang membangun konsistensi dalam perasaan, ide, dan perilakunya dikenal sebagai kepribadian mereka (Cervone & Pervin, 2012). Sementara McShane dan Glinow mendefinisikan kepribadian sebagai pola ide, perasaan, dan tindakan yang cukup gigih yang mendasari sifat seseorang dan konsisten dengan proses psikologis yang mendasari sifat tersebut (Wibowo & Phil, 2016). Dari beberapa definisi beserta teori yang telah dipaparkan oleh ahlinya tersebut, terdapat sebuah teori lain terkait kepribadian, yakni *Big Five Personality Traits* Mode milik Lewis Goldberg. Kepribadian *big five* adalah kepribadian yang menjelaskan hubungan antara keyakinan seseorang dengan sesuatu yang bersumber dari pikiran individu tersebut yang sangat berpengaruh kuat terhadap tindakan seorang individu (C. Wahyuni & Permatasari, 2020).

## 2. Jenis-Jenis *Personality*

Para ahli mendefinisikan kepribadian kedalam berbagai jenis beserta teori-teorinya, dimana salah satu jenis kepribadian tersebut ialah *Big Five Personality* dari Goldberg. *Big Five Personality* menurut Lewis R. Goldberg (1992) dalam Simanullang (2021) terdiri dari lima jenis, yaitu diantaranya:

- a. *Openness to Experience* (Ketertarikan seorang akan sesuatu hal yang baru)

Individu yang menunjukkan ciri kepribadian *openness to experience* adalah seseorang yang memiliki rasa ingin tahu terhadap hal-hal baru dan memiliki keinginan yang kuat untuk mempelajari dan mencoba hal-hal baru. Individu dengan *traits* ini memiliki keunggulan karena lebih inovatif, kreatif, cerdas, sangat tertarik, dan berpikiran terbuka.

Individu yang memiliki kecondongan dalam bersikap konvensional, nyaman dengan segala sesuatunya apa adanya, dan akan mengalami kecemasan jika dihadapkan pada tantangan baru merupakan antitesis dari *traits openness to experience* ini.

- b. *Conscientiousness* (Sifat Berhati-hati)

Seseorang dengan tingkat disiplin diri dan keandalan yang tinggi adalah seseorang yang merujuk pada *traits* kepribadian *Conscientiousness*. Mereka berhati-hati saat bertindak atau bijaksana saat membuat keputusan. Dapat dipercaya, bertanggung jawab, rajin, dan berfokus pada pencapaian adalah manfaat dari dimensi ini. Seseorang yang menunjukkan antitesis dari *traits* ini

biasanya lengah pada tanggung jawabnya, terburu-buru (dapa juga dikatakan tak sabaran), tidak terorganisir, dan tidak dapat diandalkan dalam pekerjaannya.

c. *Extraversion* (Ekstraversi)

Individu yang selalu merasa nyaman berinteraksi dengan orang lain disekitarnya termasuk dalam dimensi *traits* kepribadian *extraversion*. Individu dengan dimensi *traits* ini termasuk seorang dengan karakter yang aktif dalam pergaulannya, tegas, mudah hidup berkelompok, dan mudah bersosialisasi. Orang yang pendiam, kerap ketakutan, pemalu dan pendiam adalah antitesis dari *traits extraversion*, yakni dikenal sebagai *introverts*.

d. *Agreeableness* (Mudah Akur atau Mudah Bersepakat)

Mereka yang termasuk dalam *traits* kepribadian *Agreeableness* ini memiliki kecenderungan untuk lebih tunduk kepada orang lain dan pada dasarnya menghindari konflik. Bersikap kooperatif (mampu bekerja sama), percaya, penyayang, baik hati, dan membantu orang adalah kualitas individu yang terkait dengan dimensi *traits* ini. Adapun seorang yang merasa sulit untuk setuju dengan orang lain karena keinginan untuk menentang, tidak menyenangkan dan dingin, dan merupakan antitesis dari *traits Agreeableness*.

e. *Neuroticism* (Neurotisme)

Mereka yang cenderung mampu menangani tekanan atau stres memiliki ciri *traits* kepribadian *neuroticism*. Keunggulan dari dimensi *traits* ini antaranya yaitu emosi lebih stabil, kecenderungan untuk tetap tenang dalam menghadapi kesulitan, dan pendirian yang kokoh. Meski demikian, ketika seorang yang

memiliki antitesis *traits neurotisme*, mereka mudah tertekan, sulit memahami diri sendiri, dan sering jengkel.

### **C. Job burnout**

#### **1. Definisi Job burnout**

Menurut Leatz, C.A., & Stolar (1993) apabila keadaan seseorang mengalami stres di tempat kerja yang ditandai dengan kelelahan fisik, emosional, dan mental dalam jangka waktu yang lama, maka individu tersebut mengalami gejala *job burnout*. *Job burnout* juga merupakan reaksi seseorang terhadap stres berkelanjutan yang dialaminya di tempat kerja, yang secara bertahap dan dapat terjadinya masalah signifikan yang mengarah pada perubahan kondisi kesehatan (Montero-Marín et al., 2016).

Menurut Setyawati dalam Widanti (2010), *job burnout* secara umum merupakan kondisi yang dihadapi oleh tenaga kerja yang dapat menurunkan vitalitas dan produktivitas kerja. Dalam definisi mereka tentang burnout, Pines dan Aronson mengatakan: *A mental state characterized by a combination of symptoms, including overall discomfort, emotional and physical fatigue, mental exhaustion, a sense of powerlessness, and a lack of enthusiasm towards both work and life in general.* Jika diterjemahkan, ini menunjukkan bahwa kelelahan adalah kondisi mental yang ditandai dengan banyak gejala, seperti rasa tidak berdaya; kelelahan emosional, fisik, dan mental; dan kurangnya antusiasme bahkan untuk menjalani kesehariannya (Almaududi, 2019; Pines & Aronson, 1988; Widanti et al., 2010). Adapun Maslach & Leiter (2016) menyatakan bahwa *job burnout*

adalah kondisi psikis yang berkembang bagaikan satu reaksi secara berkelanjutan akan sebuah tekanan interpersonal yang sedang berlangsung di tempat kerja, sebagai bentuk dari Kelelahan fisik, mental, dan emosional yang timbul akibat tekanan yang berlangsung dalam jangka waktu lama, di dalam situasi yang menuntut komitmen emosional yang tinggi, dan dikombinasikan dengan standar tinggi dalam pencapaian pribadi..

## 2. Aspek-Aspek *Job burnout*

Maslach dan Leiter, (2016) Menyatakan *job burnout* dibagi menjadi tiga aspek, yakni diantaranya :

### a. Perasaan Lelah Emosional (*Emotional Exhaustion*)

Kelelahan emosional adalah keadaan kelelahan yang membuat orang merasa kehilangan atau keterkurasan energi. Sensasi kelelahan ini menimbulkan perasaan sentimental yang membuat orang merasa tidak ingin bekerja atau terlibat dengan orang lain. Gejala kelelahan emosional meliputi perasaan tidak berdaya, sedih, frustrasi, depresi, putus asa, marah, dan emosi.

### b. Depersonalisasi (*Cynicism*)

Orang yang mengalami depersonalisasi memiliki kecenderungan untuk menjadi negatif atau jahat (dalam hal ini bersikap kasar), yang membuat mereka mundur dari semua interaksi sosial dan setiap elemen dalam pekerjaan (Maslach et al., 2001). Sikap apatis, menutup diri, dan rasa acuh tak acuh terhadap lingkungan adalah tanda-tanda individu tengah mengalami depersonalisasi.

### c. Reduced Personal Accomplishment (*Inefficacy*)

Mereka yang memiliki pandangan negatif tentang diri mereka sendiri dan yang merasa dan berpikir bahwa mereka tidak pernah melakukan apa pun untuk membantu diri mereka sendiri atau orang lain dikaitkan sebagai *inefficacy*. Setiap pekerjaan yang dilakukan dipandang sebagai beban yang berlebihan, yang menyebabkan orang kehilangan kepercayaan diri dan membuat mereka merasa pesimis terhadap kemampuan mereka untuk bekerja. Mereka juga tampaknya tidak pernah senang dengan hasil beragam dari pekerjaan yang telah diselesaikan.

### D. Hubungan *Personality* dan *Job burnout* terhadap *Social loafing* pada Karyawan.

*Social loafing* diartikan sebagai pengurangan usaha individu terhadap pekerjaan yang dilakukan secara berkelompok daripada ketika individu tersebut bekerja (atau bertugas) secara sendirian. Banyak faktor yang berpengaruh atas terjadinya perilaku *social loafing* ini, diantaranya faktor kepribadian dan juga faktor *job burnout*. Hal ini sesuai dengan faktor prediksi yang utama (yang terdapat dalam Ziapour et al, 2014) yakni *social loafing* dapat terjadi dengan mempertimbangkan adanya karakteristik individu (kepribadian). Ketika berinteraksi dalam suatu situasi, kepribadian setiap orang diekspresikan melalui perilaku mereka untuk mengatasi berbagai rintangan dan keadaan yang tidak menguntungkan mereka (Kartono, 2017). Penyebab kepribadian menjadi indikator pengaruh *social loafing* yaitu dikarenakan kepribadian mampu mempengaruhi dalam banyak aspek kinerja individu (Ziapour et al, 2014). Pada faktor

kepribadian, terdapat beberapa penelitian yang mendukung seperti halnya penelitian milik Harahap & Rusli (2019) dimana ditemukan bahwa *extraversion*, *conscientiousness*, dan *neuroticism* yang secara bersamaan dapat mempengaruhi *social loafing*.

Berkaitan dengan pengaruh antara *job burnout* dan *social loafing*, Rha & Jung (2022) menemukan bahwa burnout terbukti meningkatkan *social loafing*, dimana dampak *social loafing* terbesar terjadi pada kasus non-accomplishment, diikuti oleh sinisme dan kelelahan. Studi tentang *social loafing* ini dilakukan pada karyawan hotel Deluxe di Seoul, Korea. Karyawan hotel tersebut merasakan jika *social loafing* mampu meningkatkan perilaku kerja kontraproduktif intra-organisasi, sementara tidak ada peran moderasi gender yang diamati. Terdapat pernyataan tersirat dalam penemuan ini bahwa organisasi perlu menyadari pentingnya *social loafing* dan bahwa mereka harus secara strategis mencari rencana untuk menguranginya. Yeh (2015) pada penelitiannya terkait hubungan antara *social loafing* yang dirasakan, suasana hati yang negatif, kelelahan emosional, kepemimpinan transformasional, dan kinerja layanan. Disini kelelahan emosional menggambarkan salah satu aspek dari *job burnout*, dan juga ditemukan bahwa *social loafing* berpengaruh positif terhadap *mood negatif*.

## E. Kerangka Teoritik

Dalam setiap perusahaan, diperlukan adanya kerjasama antar karyawan agar dapat meraih tujuan utama perusahaan. Dengan adanya kerjasama, pekerjaan yang dilakukan akan jauh lebih mudah diselesaikan dibandingkan dengan pekerjaan-pekerjaan yang dikerjakan secara individual. Meski demikian, tidak semua adanya kerjasama antar pekerja dapat dikatakan dapat dikatakan berhasil. Hal ini penyebab adanya istilah *Social loafing*, dimana hal ini dapat didefinisikan sebagai pengurangan usaha individu terhadap pekerjaan yang dilakukan secara berkelompok daripada ketika individu tersebut bekerja (atau bertugas) secara sendirian (Latané et al., 1979; Surbakti, 2017).

*Social loafing* memiliki dua aspek, yakni *Dilution Effect* dan *Immediacy Gap*. *Dilution Effect* dapat terjadi karena pengaruh dari jumlah kelompok yang ada, dimana terdapat pengurangan rasa motivasi dapat berimbas pada kontribusi individu dalam penugasan secara berkelompok yang disebabkan oleh adanya jumlah anggota kelompok yang lebih besar. Adapun *Immediacy gap* mengacu pada adanya *gap* (jarak) yang tumbuh antara anggota kelompok dan pekerjaan mereka, serta antara anggota kelompok itu sendiri., dimana *Immediacy Gap* dapat terjadi jarak pada anggota kelompok yang nantinya akan berpengaruh pada kontribusi kegiatan kelompok. Selain itu, *Social loafing* dipengaruhi oleh banyak faktor, dimana salah satunya adalah faktor kepribadian dan juga faktor *job burnout*.

Kepribadian dapat memberikan gambaran luas tentang sifat tiap-tiap orang dan ciri-ciri yang membedakannya dari orang lain. Selain itu, terdapat banyak jenis teori kepribadian, dimana salah satunya ialah teori kepribadian *Big Five* milik Lewis Goldberg. Kepribadian *Big Five* adalah hubungan antara keyakinan seseorang tentang sesuatu yang muncul dari pikirannya dan berdampak signifikan pada bagaimana mereka berperilaku, yang dapat terlihat kedalam lima aspek berikut, yakni *Openness to Experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, serta *Neuroticism*. (C. Wahyuni & Permatasari, 2020).

Adapun hal lain yang dapat berpengaruh pada *social loafing* ialah *job burnout*, dimana menurut Maslach & Leiter (2016) menyatakan bahwa *job burnout* adalah suatu kondisi psikologis yang terjadi sebagai respons yang berlangsung lama terhadap tekanan antar pribadi di lingkungan kerja. Ini muncul sebagai hasil dari kelelahan fisik, mental, dan emosional yang timbul karena tekanan yang berlangsung dalam jangka waktu yang lama, terutama dalam situasi yang menuntut komitmen emosional tingkat tinggi, dikombinasikan dengan standar kesuksesan pribadi yang tinggi. Disebutkan pula dalam sumber yang sama, bahwa *job burnout* memiliki tiga aspek, diantaranya ialah kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*cynicism*), dan juga reduced personal accomplishment (*inefficacy*).

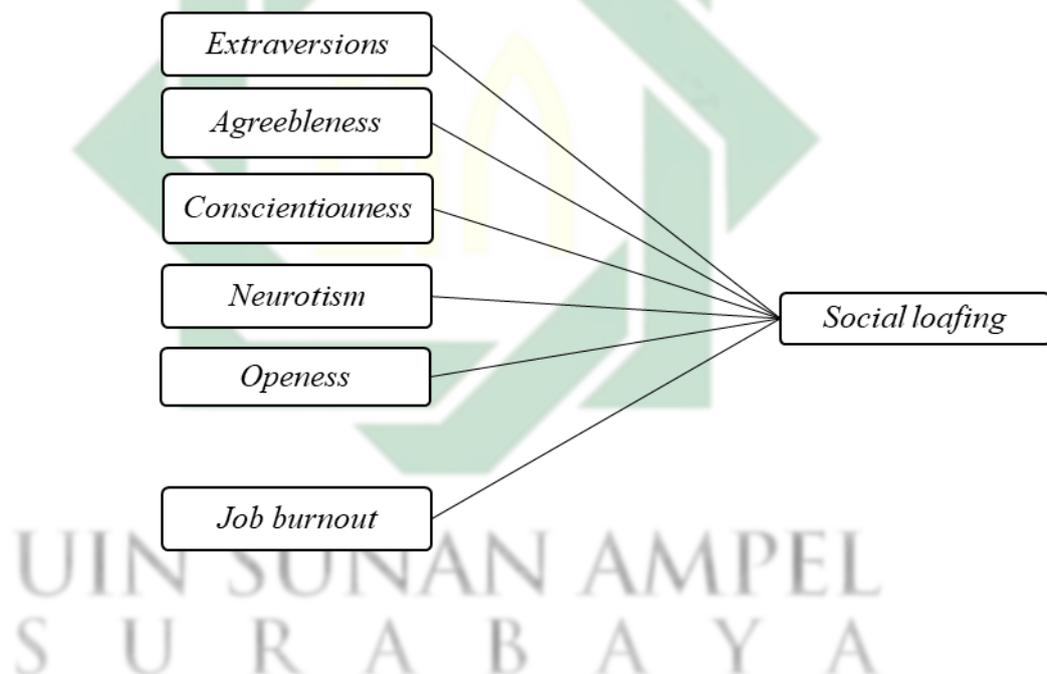
Kepribadian dinilai dapat menjadi indikator pengaruh *social loafing* yaitu dikarenakan kepribadian mampu mempengaruhi dalam banyak aspek kinerja individu (Ziapour et al, 2014). Hal tersebut didukung oleh penelitian milik Harahap & Rusli (2019) dimana ditemukan bahwa *extraversion*,

*conscientiousness*, dan *neuroticism* yang secara bersamaan dapat mempengaruhi *social loafing*. Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, *traits extraversion* digambarkan sebagai individu dengan sosok yang mudah bersosialisasi. Apabila individu terkait memiliki *traits extraversion* yang baik, maka ia akan lebih mudah dalam berbaur dengan anggota kelompok. Sebaliknya, apabila individu terkait memiliki *traits extraversion* yang buruk, maka ia akan cenderung pemalu dan pendiam sehingga memungkinkan melakukan *social loafing* karena kurangnya dalam bersosialisasi. Begitupun dengan *traits conscientiousness* yang digambarkan sebagai individu yang bertanggung jawab. Individu dengan yang *traits conscientiousness* baik akan cenderung melakukan tugasnya dengan baik karena hal itu merupakan tanggung jawabnya, sehingga ia tidak akan melakukan *social loafing*. Selain itu, berkaitan dengan *neuroticism* terhadap munculnya perilaku *social loafing*, apabila individu terkait memiliki *traits neuroticism* yang baik, maka ia memiliki kestabilan emosional yang baik, sehingga ia akan cenderung dapat mengatasi permasalahannya dan tidak melakukan tindakan *social loafing*.

Berkaitan dengan pengaruh antara *job burnout* dan *social loafing*, Rha & Jung (2022) menemukan bahwa *burnout* terbukti meningkatkan *social loafing*, dimana dampak *social loafing* terbesar terjadi pada kasus non-accomplishment, diikuti oleh sinisme dan kelelahan. Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, salah satu aspek *job burnout* ialah depersonalisasi (*cynicism*) dan juga kelelahan. Depersonalisasi diidentifikasi dengan sikap apatis, menutup diri, dan acuh tak acuh terhadap sekitar. Sikap-sikap terkait depersonalisasi ini dapat dikatakan

serupa dengan aspek *social loafing*, yakni aspek *dilution effect*. Apabila terdapat individu yang apatis dan menarik diri dari kelompoknya, maka kontribusi individu tersebut dalam penyelesaian tugas dalam tim tidak akan maksimal, sehingga individu tersebut dapat memungkinkan melakukan perilaku *social loafing*.

Pada penelitian tugas akhir ini garis besarnya untuk mengetahui adakah hubungan *personality* dan *job burnout* terhadap *social loafing* pada Karyawan. Dibawah ini merupakan bagan kerangka teoritik dari penelitian ini.

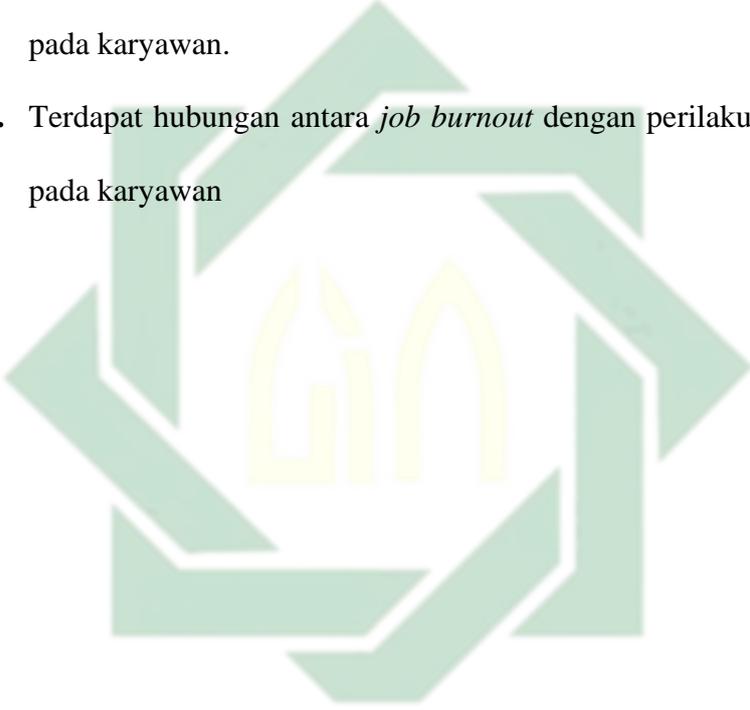


#### **F. Hipotesis Penelitian**

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa hipotesis, yakni diantaranya :

1. Terdapat hubungan antara *extraversions* dengan perilaku *social loafing* pada karyawan.
2. Terdapat hubungan antara *agreeableness* dengan perilaku *social loafing* pada karyawan.

3. Terdapat hubungan antara *conscientiousness* dengan perilaku *social loafing* pada karyawan.
4. Terdapat hubungan antara *neurotism* dengan perilaku *social loafing* pada karyawan.
5. Terdapat hubungan antara *openess* dengan perilaku *social loafing* pada karyawan.
6. Terdapat hubungan antara *job burnout* dengan perilaku *social loafing* pada karyawan



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Rancangan Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Penelitian kuantitatif menguji teori dengan melakukan pengukuran pada variabel penelitian menggunakan angka dan menganalisis data dengan uji statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan suatu instrumen yang dapat dikuantitatifkan (Paramita et al., 2021)

#### B. Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel adalah tata cara dalam menemukan variabel yang akan digunakan dalam suatu penelitian sebagai bentuk tahapan dalam proses penelitian yang digunakan oleh peneliti (Labiba et al., 2022). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat yang akan diteliti, antara lain:

- a. Variabel X1: *Personality*
- b. Variabel X2: *Job burnout*
- c. Variabel Y: *Social loafing*

#### C. Definisi Operasional

- a. *Social loafing*

*Social loafing* adalah bentuk pengurangan usaha individu terhadap pekerjaan yang dilakukan secara berkelompok daripada ketika individu tersebut

bekerja secara sendirian, yang dapat diukur melalui dua aspek, yakni *Dilution Effect* dan *Immediacy Gap*.

*b. Job burnout*

*Job burnout* adalah suatu sindrom psikologis muncul sebagai respon yang berlangsung dalam jangka waktu yang lama terhadap stressor interpersonal yang kronis pada pekerjaan. *Job burnout* kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*cynicism*), dan juga *reduced personal accomplishment* (*inefficacy*).

*c. Personality*

Kepribadian adalah sifat seseorang yang membuatnya mempunyai karakter yang unik dan secara alami berbeda satu sama lain. Adapun jenis kepribadian yang dipergunakan dalam penelitian ini yakni *Big Five Personality Traits Mode* milik Lewis Goldberg, dimana kepribadian *big five* adalah hubungan antara keyakinan seseorang tentang sesuatu yang muncul dari pikirannya dan berdampak signifikan pada bagaimana mereka berperilaku, yang dapat terlihat kedalam lima jenis berikut, yakni *Openness to Experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, serta *Neuroticism*.

#### **D. Populasi, Teknik Sampling, dan Sampel**

a. Populasi

Populasi suatu subjek adalah jumlah total karakter atau sifat yang terkait dengan subjek, bukan hanya jumlah yang ada pada subjek yang selanjutnya baru

diselidiki (Anshori & Iswati, 2019). Dalam penelitian ini, populasi yang akan digunakan yakni karyawan serta karyawan yang bekerja sebagai tim produksi di UD. X.

#### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi, maka tidak akan ada sampel jika tidak ada populasi. Seluruh populasi dapat menjadi objek penelitian apabila jumlahnya terbatas, jika populasi besar maka dapat menggunakan teknik sampling (sampel). Menurut Arikunto (2012), sampel diambil keseluruhan apabila populasinya tidak lebih dari 100 orang, tetapi apabila populasi lebih besar dari 100 orang maka dapat diambil sekitar 10-15% atau 20-25%.

#### c. Teknik Sampling

Dikarenakan jumlah populasi yang terbatas maka peneliti memakai sampel jenuh yang mana seluruh populasi adalah sampel penelitian (Ul'fah Hernaeny, 2021). Menurut Nurlan (2019), banyaknya subjek dalam penelitian kuantitatif secara minimal ialah sebanyak 30 orang. Sehingga dalam penelitian ini sampel diambil dari seluruh populasi karyawan serta karyawan yang bekerja sebagai tim produksi di UD. X sebanyak 35 orang.

### **E. Instrumen Penelitian**

Pengukuran yang akan dipergunakan dalam penelitian ini ialah skala likert. Dikutip dari Suwandi (2019), Skala Likert adalah Sebuah skala psikometrik yang sering digunakan dalam kuesioner dan menjadi skala yang paling umum digunakan dalam penelitian melalui survei.. Penentuan skoring dalam setiap

kategori jawaban antaranya Tidak Pernah, Jarang, Terkadang, Sering, serta Sangat Sering.

**Tabel 1**

**Skoring Skala Likert**

Skor Favorabel	Kategori Jawaban	Skor Unfavorabel
1	Tidak Pernah	5
2	Jarang	4
3	Terkadang	3
4	Sering	2
5	Sangat Sering	1

Bedasarkan tabel tersebut, terdapat perbedaan penilaian skoring antara skor *favorabel* dan *unfavorabel*. Apabila terdapat individu yang menjawab “jarang” pada salah satu aitem *favorabel*, maka individu tersebut mendapatkan skor 2. Akan tetapi apabila individu yang menjawab “jarang” pada salah satu aitem *unfavorabel*, maka individu tersebut mendapatkan skor 4. Hal ini juga berlaku pada setiap kategori jawaban dalam penelitian ini.

1. Instrumen pengukuran *social loafing*

a. Definisi Operasional

*Social loafing* adalah bentuk pengurangan usaha individu terhadap pekerjaan yang dilakukan secara berkelompok daripada ketika individu tersebut bekerja secara sendirian, yang dapat diukur melalui dua aspek, yakni *Dilution Effect* dan *Immediacy Gap*.

## b. Alat ukur

Alat pengukuran yang dipergunakan dalam mengukur variabel *Social loafing* pada penelitian ini mengacu pada aspek *social loafing* itu sendiri, yakni *Dilution Effect* dan *Immediacy Gap* pada teori milik Latane yang diadaptasi dalam Andaru (2019).

**Tabel 2**  
**Blueprint *Social loafing***

Aspek	Indikator	Butir Skala		Jumlah
		F	UF	
<i>Dilution effect.</i>	Rasa kurang dihargai dalam kelompok.	4,12	2,14,20	5
	Rasa kurang kontribusi pada individu.	1,9,13	5,17	5
<i>Immediacy gap</i>	Adanya jarak antar individu	6,10,18	19	4
	Adanya penurunan kontribusi saat berkelompok	7,15	3,8,11,16	6
<b>Total</b>				<b>20</b>

Pada table tersebut dapat dilihat bahwa aspek *dilution effect* dengan indikator rasa kurang dihargai dalam berkelompok memiliki 5 butir skala, dimana 2 dari skala tersebut merupakan butir skala *favorable* dan 3 diantaranya merupakan butir skala *unfavorable*. Pada aspek yang sama, dalam indikator rasa kurang kontribusi individu memiliki 5 butir skala, dimana 3 dari skala tersebut merupakan butir skala *favorable* dan 2 diantaranya merupakan butir skala *unfavorable*

Aspek *immediacy gap* dengan indikator adanya jarak antar individu memiliki 4 butir skala, dimana 3 dari skala tersebut merupakan butir skala *favorable* dan 1 diantaranya merupakan butir skala *unfavorable*. Pada aspek yang sama, dalam indikator penurunan kontribusi individu memiliki 6 butir skala, dimana 2 dari skala tersebut merupakan butir skala *favorable* dan 4 diantaranya merupakan butir skala *unfavorable*

### c. Validitas dan Relibilitas Instrumen

#### 2. Uji Validitas

Uji validitas dapat dipakai dalam mengukur kecermatan alat ukur dalam mengukur variabel penelitian (Muhid, 2019).

	Pearson Correlation (R Hitung)	R Tabel	Keterangan
Aitem 01	0,771	0,334	Valid
Aitem 02	0,349	0,334	Valid
Aitem 03	0,666	0,334	Valid
Aitem 04	0,458	0,334	Valid
Aitem 05	0,235	0,334	Tidak valid
Aitem 06	0,570	0,334	Valid
Aitem 07	0,593	0,334	Valid
Aitem 08	0,650	0,334	Valid
Aitem 09	0,516	0,334	Valid
Aitem 10	0,503	0,334	Valid
Aitem 11	0,298	0,334	Tidak valid
Aitem 12	0,463	0,334	Valid
Aitem 13	0,644	0,334	Valid
Aitem 14	0,710	0,334	Valid
Aitem 16	0,426	0,334	Valid
Aitem 17	0,253	0,334	Tidak valid
Aitem 18	0,550	0,334	Valid
Aitem 19	0,506	0,334	Valid
Aitem 20	-0.014	0,334	Tidak valid

Data pada table diatas merupakan hasil data hasil uji validitas. Berdasarkan hasil korelasi Pearson, aitem dapat dikatakan valid apabila  $R_{Hitung} > R_{Tabel}$ . Maka dari 20 aitem tersebut 16 diantaranya dikatakan valid, dan 4 diantaranya dikatakan gugur dikarenakan tidak valid.

### 3. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dapat mempermasalahkan pengukuran tersebut dapat dipercaya atau tidak, dimana dalam penelitian ini uji reabilitas yang dipergunakan ialah metode Pada pengujian reliabilitas menggunakan Alfa Cronbach, koefisien reliabilitas dinyatakan dalam skala nilai antara 0 hingga 1,00. Saat koefisien reliabilitas mendekati 1,00 ini menandakan bahwa pengukuran menjadi lebih andal atau reliabel. (Azwar, 2011; Mp et al., 2022).

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.865	16

Pada table diatas ditunjukkan bahwa reabilitas *Cronbach alpa* sebesar 0,865. Adapun menurut Sugiyono (2013), *Alpa Cronbach* dapat dikatakan reliable bila koefisiennya lebih dari 0,6. Dengan demikian, skala *Social loafing* pada penelitian ini termasuk kedalam skala yang reliabel.

### 2. Instrumen pengukuran Personality

#### a. Definisi Operasional

Kepribadian adalah sifat seseorang yang membuatnya mempunyai karakter yang unik dan secara alami berbeda satu sama lain. Adapun jenis

kepribadian yang dipergunakan dalam penelitian ini yakni *Big Five Personality Traits Mode* milik Lewis Goldberg, dimana kepribadian *big five* adalah hubungan antara keyakinan seseorang tentang sesuatu yang muncul dari pikirannya dan berdampak signifikan pada bagaimana mereka berperilaku, yang dapat terlihat kedalam lima jenis berikut, yakni *Openness to Experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, serta *Neuroticism*.

b. Alat ukur

Alat pengukuran yang dipergunakan dalam mengukur variabel *Personality* pada penelitian ini mengacu pada aspek *Personality* itu sendiri, yakni *Openness to Experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, serta *Neuroticism*, serta *Neuroticism*. Pengukuran ini berdasarkan skala BFI (*big five inventory*) dari Goldberg yang diadaptasi pada M. N. Pratama (2020), dengan hasil uji realibilitas alat ukur ini memperoleh nilai *Alpha Cronbach* melebihi 0,600 tiap aspeknya yang berarti dapat digolongkan reliabel.

**Tabel 3**  
**Blueprint Personality**

Aspek	Butir Skala		Jumlah
	F	UF	
<i>Extraversion</i>	1,2,3,4,5	-	5
<i>Agreeableness</i>	7,9,10,11,12	6,8	7
<i>Conscientiousness</i>	13,14,16,17,18	15	6
<i>Neurotism</i>	22	19,20,21	4

<i>Openness</i>	23,24,25,26,27,28 -	6
<b>Total</b>		28

Pada table tersebut dapat dilihat bahwa aspek *extraversion* memiliki 5 butir skala, dimana keseluruhan skala tersebut merupakan butir skala *favorable*. Aspek *agreableness* memiliki 7 butir skala, dimana 5 dari skala tersebut merupakan butir skala *favorable* dan 2 diantaranya merupakan butir skala *unfavorable*. Aspek *conscientiousness* memiliki 6 butir skala, dimana 5 dari skala tersebut merupakan butir skala *favorable* dan 1 diantaranya merupakan butir skala *unfavorable*. Aspek *neurotism* memiliki 4 butir skala, dimana 1 dari skala tersebut merupakan butir skala *favorable* dan 3 diantaranya merupakan butir skala *unfavorable*. Aspek *openness* memiliki 6 butir skala, dimana keseluruhan skala tersebut merupakan butir skala *favorable*.

### c. Validitas dan Relibilitas Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dapat dipakai dalam mengukur kecermatan alat ukur dalam mengukur variabel penelitian (Muhid, 2019)

	Pearson Correlation (R Hitung)	R Tabel	Keterangan
Aitem 01	0,516	0,334	Valid
Aitem 02	0,774	0,334	Valid
Aitem 03	0,771	0,334	Valid
Aitem 04	0,660	0,334	Valid
Aitem 05	0,777	0,334	Valid
Aitem 06	0,088	0,334	Tidak valid
Aitem 07	0,473	0,334	Valid
Aitem 08	0,114	0,334	Tidak valid
Aitem 09	0,717	0,334	Valid
Aitem 10	0,477	0,334	Valid

Aitem 11	0,600	0,334	Valid
Aitem 12	0,597	0,334	Valid
Aitem 13	0,736	0,334	Valid
Aitem 14	0,699	0,334	Valid
Aitem 15	0,323	0,334	Tidak valid
Aitem 16	0,693	0,334	Valid
Aitem 17	0,731	0,334	Valid
Aitem 18	0,767	0,334	Valid
Aitem 19	0,178	0,334	Tidak valid
Aitem 20	0,318	0,334	Tidak valid
Aitem 21	0,536	0,334	Valid
Aitem 22	0,508	0,334	Valid
Aitem 23	0,784	0,334	Valid
Aitem 24	0,757	0,334	Valid
Aitem 25	0,793	0,334	Valid
Aitem 26	0,597	0,334	Valid
Aitem 27	0,521	0,334	Valid
Aitem 28	0,730	0,334	Valid

Data pada table diatas merupakan hasil data hasil uji validitas. Berdasarkan hasil korelasi Pearson, aitem dapat dikatakan valid apabila  $R \text{ Hitung} > R \text{ Tabel}$ . Maka dari 28 aitem tersebut 23 diantaranya dikatakan valid, dan 5 diantaranya dikatakan gugur dikarenakan tidak valid.

## 2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dapat mempermasalahkan pengukuran tersebut dapat dipercaya atau tidak, dimana dalam penelitian ini uji reabilitas yang dipergunakan ialah metode uji reabilitas *Alpa Cronbach*. Koefisien reliabilitas Memiliki Skala Nilai dari 0 sampai dengan 1,00. Apabila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel (Azwar, 2011; Mp et al., 2022)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.945	23

Pada table diatas ditunjukkan bahwa reabilitas *Cronbach alpa* sebesar 0,945. Adapun menurut Sugiyono (2013), *Alpa Cronbach* dapat dikatakan reliable bila koefisiennya lebih dari 0,6. Dengan demikian, skala Personality pada penelitian ini termasuk kedalam skala yang reliabel.

### 3. Instrumen pengukuran *Job burnout*

#### a. Definisi Operasional

*Job burnout* adalah sindrom psikologis muncul sebagai respon yang berlangsung dalam waktu yang lama terhadap stressor interpersonal yang kronis pada pekerjaan. *Job burnout* kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*cynicism*), dan juga reduced personal accomplishment (*inefficacy*).

#### b. Alat ukur

Alat pengukuran yang dipergunakan dalam mengukur variabel *Job burnout* pada penelitian ini mengacu pada aspek *job burnout* itu sendiri, yakni kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*cynicism*), dan juga reduced personal accomplishment (*inefficacy*). Pengukuran ini bedasarkan skala Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey yang diadaptasi dari Nurdian (2023), dengan hasil uji realibilitas alat ukur ini memperoleh nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0.831.

Tabel 4

## Blueprint Job Burnout

Aspek	Indikator	Butir Skala		Jumlah
		F	UF	
<i>Emotional exhaustion</i>	Frustasi, putusa, merasa tertekan, apatis, dan keluhan fisik.	1,2,3,4,5,6,7,8,9	-	9
<i>Cynicism</i>	Cenderung meremehkan, tidak peduli, dan bersikap kasar.	10,11,12,13,14	-	5
<i>Inefficacy</i>	Merasa tidak puas pada kehidupan, tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaan, serta kompetisi diri rendah.		15,16,17,18,19,20,21,22	8
				22

Pada table tersebut dapat dilihat bahwa aspek *emotional exhaustion* memiliki 9 butir skala, dimana keseluruhan skala tersebut merupakan butir skala *favorable*. Aspek *cynicism* memiliki 5 butir skala, dimana keseluruhan skala tersebut merupakan butir skala *favorable*. Aspek *inefficacy* memiliki 8 butir skala, dimana keseluruhan skala tersebut merupakan butir skala *unfavorable*.

c. Validitas dan Relibilitas Instrumen

2. Uji Validitas

Uji validitas dapat dipakai dalam mengukur kecermatan alat ukur dalam mengukur variabel penelitian (Muhid, 2019)

	Pearson Correlation (R Hitung)	R Tabel	Keterangan
Aitem 01	0,821	0,334	Valid
Aitem 02	0,743	0,334	Valid
Aitem 03	0,776	0,334	Valid
Aitem 04	0,803	0,334	Valid
Aitem 05	0,730	0,334	Valid
Aitem 06	0,766	0,334	Valid
Aitem 07	0,642	0,334	Valid
Aitem 08	0,773	0,334	Valid
Aitem 09	0,864	0,334	Valid
Aitem 10	0,776	0,334	Valid
Aitem 11	0,710	0,334	Valid
Aitem 12	0,725	0,334	Valid
Aitem 13	0,660	0,334	Valid
Aitem 14	0,677	0,334	Valid
Aitem 15	-0,152	0,334	Tidak valid
Aitem 16	0,148	0,334	Tidak valid
Aitem 17	0,010	0,334	Tidak valid
Aitem 18	0,061	0,334	Tidak valid
Aitem 19	0,0349	0,334	Valid
Aitem 20	0,216	0,334	Tidak valid
Aitem 21	0,388	0,334	Valid
Aitem 22	0,144	0,334	Tidak valid

Data pada table diatas merupakan hasil data hasil uji validitas. Berdasarkan hasil korelasi Pearson, aitem dapat dikatakan valid apabila R Hitung > R Tabel. Maka dari 22 aitem tersebut 16 diantaranya dikatakan valid, dan 6 diantaranya dikatakan gugur dikarenakan tidak valid.

### 3. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dapat memperlakukan pengukuran tersebut dapat dipercaya atau tidak, dimana dalam penelitian ini uji reabilitas yang dipergunakan ialah metode uji reabilitas *Alpa Cronbach*. Koefisien reliabilitas Memiliki Skala Nilai dari 0 sampai dengan 1,00. Apabila koefisien reliabilitas semakin tinggi

mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel (Azwar, 2011; Mp et al., 2022)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.940	16

Pada table diatas ditunjukkan bahwa reabilitas Cronbach alpa sebesar 0,940. Adapun menurut Sugiyono (2013), *Alpa Cronbach* dapat dikatakan reliable bila koefisiennya lebih dari 0,6. Dengan demikian, skala Personality pada penelitian ini termasuk kedalam skala yang reliabel.

## F. Analisis Data

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam metode ini menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov, dimana menurut uji normalitas ini data akan dikatakan berdistribusi normal ketika  $p > 0,05$ , sebaliknya apabila  $p < 0,05$  maka distribusi data tidak normal (Muhid, 2019).

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.00196716
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.087
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Pada table diatas ditunjukkan bahwa nilai signifikansi probabilitas sebesar 0,200. Dengan demikian, data pada penelitian ini dikatakan terdistribusi normal karena nilai  $0,200 > 0,05$ .

## 2. Uji Multikolinieritas

Dengan menghitung nilai tolerance dan variance inflation facto, uji multikolinieritas menentukan apakah ada keterkaitan antar variabel independen (VIF). Multikolinieritas ada dalam penelitian jika nilai toleransi dan VIF keduanya lebih besar dari 10 ( $> 10$ ), tetapi tidak multikolinieritas jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 ( $> 0,1$ ) dan nilai VIF kurang dari 10 ( $< 10$ ) dalam penelitian tersebut (Tersiana, 2018).

Coefficients <sup>a</sup>			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Extraversion	.231	4.338
	Agreeableness	.365	2.737
	Conscientiousness	.288	3.467
	Neurotism	.467	2.143
	Openess	.256	3.906
	JB	.717	1.395

a. Dependent Variable: SC

Pada table diatas ditunjukkan bahwa nilai Tolerance *Extraversions* sebesar  $0,231 > 0,10$ , maka tidak multikolinieritas. Nilai Tolerance *Agreeableness* sebesar  $0,365 > 0,10$ , maka tidak multikolinieritas. Tolerance *Conscientiouness* sebesar  $0,288 > 0,10$ , maka tidak multikolinieritas. Nilai Tolerance *Neurotism* sebesar  $0,467 > 0,10$ , maka tidak multikolinieritas. Nilai Tolerance *Openess* sebesar  $0,256$

$> 0,10$ , maka tidak multikolinieritas. Serta Nilai Tolerance *job burnout* sebesar  $0,717 > 0,10$ , maka tidak multikolinieritas.

Adapun nilai VIF Extraversions menunjukkan nilai sebesar  $4,338 < 10,00$ , maka tidak multikolinieritas. Nilai VIF Extraversions menunjukkan nilai sebesar  $4,338 < 10,00$ , maka tidak multikolinieritas. Nilai VIF Agreeableness menunjukkan nilai sebesar  $2,737 < 10,00$ , maka tidak multikolinieritas. Nilai VIF Conscientiousness menunjukkan nilai sebesar  $3,467 < 10,00$ , maka tidak multikolinieritas. Nilai VIF Neurotism menunjukkan nilai sebesar  $2,143 < 10,00$ , maka tidak multikolinieritas. Nilai VIF Openess menunjukkan nilai sebesar  $3,906 < 10,00$ , maka tidak multikolinieritas. Serta nilai VIF *job burnout* menunjukkan nilai sebesar  $1,395 < 10,00$ , maka tidak multikolinieritas.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan pengujian untuk mengetahui apakah terdapat kesamaan varian dari residual antara pengamat yang satu ke pengamat yang lain. Heteroskedastisitas pada regresi memiliki dua kemungkinan, satu terdapat pola antara prediksi dan residual maka terjadi gejala heteroskedastisitas dan kedua tidak terdapat pola antara prediksi dan residual maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1,42E-15	11.812	.000	1.000
	Extraversion	.000	.553	.000	1.000
	Agreeableness	.000	.535	.000	1.000
1	Conscientiousness	.000	.554	.000	1.000
	Neurotism	.000	1.072	.000	1.000
	Openness	.000	.501	.000	1.000
	JB	.000	.100	.000	1.000

a. Dependent Variable: Social\_Loafing

Pada table diatas ditunjukkan bahwa nilai signifikansi *extraversions* ialah ialah 1,000 >0,05, maka tidak heteroskedastistias. Signifikansi *agreeableness* ialah 1,000 >0,05, maka tidak heteroskedastistias. Signifikansi *conscientiousness* ialah 1,000 >0,05, maka tidak heteroskedastistias. Signifikansi *neurotism* ialah 1,000 >0,05, maka tidak heteroskedastistias. Signifikansi *openness* ialah 1,000 >0,05, maka tidak heteroskedastistias. Signifikansi *job burnout* ialah 1,000 >0,05, maka tidak heteroskedastistias.

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Sebelum pelaksanaan penelitian, pertama-tama dilakukannya menganalisis fenomena yang ada di sekitar lingkungan. Topik pada penelitian ini berangkat pada suatu fenomena yang ditemukan di lingkungan kerja peneliti. Selanjutnya peneliti melakukan identifikasi permasalahan yang ada, serta menentukan variabel predictor berdasarkan rekomendasi dari dosen pembimbing.

Penelitian ini berlanjut pada pembuatan latar belakang yang didasari oleh adanya fenomena dan data yang mendukung penelitian ini. Kemudian peneliti melanjutkan penelitian dengan dibuatnya proposal skripsi dengan bantuan serta persetujuan dosen pembimbing, yang kemudian proposal tersebut diujikan melalui seminar proposal pada tanggal 10 April 2023.

Setelah melaksanakan seminar proposal dan melakukan beberapa revisi, peneliti melanjutkan dengan melaksanakan sebaran data, yang dilakukan setelah adanya bimbingan dan konfirmasi dosen pembimbing. Penyebaran data ini dilakukan pada tanggal 19-20 Juni 2023 dengan menyebarkan angket kuesioner secara langsung kepada para karyawan tim produksi yang bekerja di UD. X. Kemudian peneliti memasukkan data tersebut ke Excel untuk selanjutnya dilakukan olah data dengan bantuan *software* yang disebut SPSS. Adapun selama

melaksanakan penyusunan skripsi ini peneliti menyesuaikan berdasarkan buku panduan penulisan skripsi dari Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Sunan Ampel Surabaya.

## 2. Deskripsi Hasil Penelitian

### a. Deskripsi Subjek

Subjek dalam penelitian ini ialah karyawan tim produksi UD. X yang berusia 28-35 tahun, dengan total subjek penelitian sebanyak 35 orang. Berikut paparan deskripsi subjek berdasarkan gendernya :

<u>Usia</u>	<u>Gender</u>	<u>Persentase</u>
28-35	Laki-Laki	60,00%
28-35	Perempuan	40,00%

Pada table tersebut dipaparkan bahwa banyaknya karyawan berusia 28-35 tahun ialah 21 orang atau dengan persentase sebesar 60%, serta banyaknya karyawati berusia 28-35 tahun ialah 14 orang atau dengan persentase sebesar 40%.

Berikut merupakan paparan deskripsi subjek berdasarkan gender dan kategorisasi peluang tinggi-rendahnya peluang melakukan *social loafing* :

<u>Gender</u>	<u>Kategori</u>	<u>Jumlah</u>	<u>Persentase</u>
Laki-Laki	Tinggi	4	11,43%
	Sedang	16	45,71%
	Rendah	1	2,86%
Perempuan	Tinggi	1	2,86%
	Sedang	9	25,71%
	Rendah	4	11,43%

Pada table diatas disebutkan bahwa sebanyak 4 karyawan dengan persentase 11,43% merupakan individu dengan tingkat *social loafing* tinggi, sebanyak 16 karyawan dengan persentase 45,71% merupakan individu dengan tingkat *social loafing* sedang, serta sedikitnya 1 karyawan dengan persentase 2,86% merupakan individu dengan tingkat *social loafing* rendah. Berbanding terbalik dengan karyawan, sedikitnya 1 karyawan dengan persentase 2,86% merupakan individu dengan tingkat *social loafing* tinggi, sebanyak 9 karyawan dengan persentase 25,71% merupakan individu dengan tingkat *social loafing* sedang, dan sebanyak 4 karyawan dengan persentase 11,43% merupakan individu dengan tingkat *social loafing* rendah.

Adapun berikut merupakan paparan data berdasarkan usia subjek :

<u>Usia</u>	<u>Jumlah</u>	<u>Persentase</u>
28	2	5,71%
29	5	14,29%
30	8	22,86%
31	3	8,57%
32	5	14,29%
33	6	17,14%
34	3	8,57%
35	3	8,57%

Pada table tersebut dipaparkan bahwa banyaknya karyawan berusia 28 tahun ialah 2 orang atau dengan persentase sebesar 5,71%, banyaknya karyawan berusia 29 tahun ialah 5 orang atau dengan persentase sebesar 14,29%, banyaknya karyawan berusia 30 tahun ialah 8 orang atau dengan persentase sebesar 22,86%, banyaknya karyawan berusia 31 tahun ialah 3 orang atau dengan persentase sebesar 8,57%, banyaknya karyawan berusia 32 tahun ialah 5 orang atau dengan persentase sebesar 14,29%, banyaknya karyawan berusia 33 tahun ialah 6 orang

atau dengan persentase sebesar 17,14%, banyaknya karyawan berusia 34 tahun ialah 3 orang atau dengan persentase sebesar 8,57%, banyaknya karyawan berusia 35 tahun ialah 3 orang atau dengan persentase sebesar 8,57%.

Berikut merupakan data demografi subjek berdasarkan tipe kepribadian mereka, diantaranya :

<b>Tipe Kepribadian</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Extraversion	7	21%
Agreeableness	7	21%
Conscientiousness	8	22%
Neurotism	3	8%
Openness	10	27%
	35	100%

Berdasarkan table diatas, dapat diketahui jumlah subjek sebanyak 35 orang. Terdapat 7 orang dengan persentase sebesar 21% memiliki kepribadian *extraversion*. Terdapat 7 orang dengan persentase sebesar 21% memiliki kepribadian *agreeableness*. Terdapat 8 orang dengan persentase sebesar 22% memiliki kepribadian *conscientiousness*. Terdapat 3 orang dengan persentase sebesar 8% memiliki kepribadian *neurotism*. Terdapat 10 orang dengan persentase sebesar 27% memiliki kepribadian *openness*.

### b. Deskripsi Data

Banyaknya Penelitian pada data ini ialah 35 data, dimana data-data yang diperoleh tersebut akan dilakukan uji deskripsi terlebih dahulu sebelum diberlakukannya uji hipotesis. Guna dari uji deskripsi ini ialah untuk mendapatkan hasil jbaran dari jumlah subjek (N), nilai minimal (Min), nilai maksimal (Maks), serta Standart Deviasi (Std. Dev). Adapun rincian datanya ialah sebagaimana berikut :

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SL	35	17.00	58.00	40.5429	9.46617
EXTRA	35	11.00	25.00	17.7429	4.27264
AGREE	35	14.00	25.00	18.8571	3.50749
CONS	35	12.00	25.00	19.1143	3.80998
NEURO	35	5.00	10.00	7.1143	1.54865
OPEN	35	16.00	30.00	23.5714	4.47401
JB	35	16.00	78.00	46.0286	13.32509
Valid N (listwise)	35				

Pada table tersebut dipaparkan bahwa hasil deskriptif statistik pada setiap variabel ialah sebagaimana berikut :

- 1) Variabel *social loafing* memiliki nilai minimum 17 dan maksimum 58. Serta mean yaitu 41 dan standart deviasi dengan nilai 9.
- 2) Variabel *extraversions* memiliki nilai minimum 11 dan maksimum 25. Serta mean yaitu 18 dan standart deviasi dengan nilai 4.
- 3) Variabel *agreebleness* memiliki nilai minimum 14 dan maksimum 25. Serta mean yaitu 19 dan standart deviasi dengan nilai 4.

- 4) Variabel *conscientiousness* memiliki nilai minimum 12 dan maksimum 25. Serta mean yaitu 19 dan standart deviasi dengan nilai 4.
- 5) Variabel *neurotism* memiliki nilai minimum 5 dan maksimum 10. Serta mean yaitu 7 dan standart deviasi dengan nilai 2.
- 6) Variabel *openess* memiliki nilai minimum 16 dan maksimum 30. Serta mean yaitu 24 dan standart deviasi dengan nilai 4.
- 7) Variabel *job burnout* memiliki nilai minimum 16 dan maksimum 78. Serta mean yaitu 46 dan standart deviasi dengan nilai 13.

Peneliti kemudian melakukan kategorisasi skor pada tiap-tiap variabel dari total jawaban para responden, dimana pengkategorisasian ini ditunjukkan dengan kategori berikut :

Rumus Kategori Skor	Kategori
$X < \text{Mean} - 1\text{SD}$	Rendah
$M - 1\text{SD} < X < \text{Mean} + 1\text{SD}$	Sedang
$\text{Mean} + 1\text{SD} < X$	Tinggi

Pada table tersebut,  $X$  menggambarkan skor subjek,  $\text{Mean}$  menggambarkan rata-rata, dan  $\text{SD}$  menggambarkan Standar Deviasi. Kemudian dari rumus tersebut diperoleh hasil sebagai berikut :

Variabel	Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
Social Loafing	Rendah	$X < 31$	5	14,29%
	Sedang	$31 < X < 50$	25	71,43%
	Tinggi	$X > 50$	5	14,29%
Extraversions	Rendah	$X < 13$	3	8,57%
	Sedang	$13 < X < 22$	25	71,43%
	Tinggi	$X > 22$	7	20,00%
Agreeableness	Rendah	$X < 15$	3	8,57%
	Sedang	$15 < X < 22$	25	71,43%
	Tinggi	$X > 22$	7	20,00%
Conscientiousness	Rendah	$X < 15$	5	14,29%
	Sedang	$15 < X < 23$	22	62,86%
	Tinggi	$X > 23$	8	22,86%
Neurotism	Rendah	$X < 6$	5	14,29%
	Sedang	$6 < X < 8$	27	77,14%
	Tinggi	$X > 8$	3	8,57%
Openess	Rendah	$X < 19$	6	17,14%
	Sedang	$19 < X < 28$	19	54,29%
	Tinggi	$X > 28$	10	28,57%
Job Burnout	Rendah	$X < 33$	5	14,29%
	Sedang	$33 < X < 59$	25	71,43%
	Tinggi	$X > 59$	5	14,29%

1) Variabel *social loafing* yang memiliki kategorisasi rendah berjumlah 5 responden dengan persentase 14,29%, kategorisasi sedang berjumlah 25 responden dengan persentase 71,43% dan kategorisasi tinggi berjumlah 5 responden dengan persentase 14,29% dari keseluruhan responden.

2) Variabel *extraversions* memiliki kategorisasi rendah berjumlah 3 responden dengan persentase 8,57%, kategorisasi sedang berjumlah 25 responden dengan persentase 71,43% dan kategorisasi tinggi berjumlah 7 responden dengan persentase 20,00% dari keseluruhan responden.

3) Variabel *agreeableness* memiliki kategorisasi rendah berjumlah 3 responden dengan persentase 8,57%, kategorisasi sedang berjumlah 25 responden dengan persentase 71,43% % dan kategorisasi tinggi berjumlah 7 responden dengan persentase 20,00% dari keseluruhan responden.

4) Variabel *conscientiousness* memiliki kategorisasi rendah berjumlah 5 responden dengan persentase 14,29%, kategorisasi sedang berjumlah 22 responden dengan persentase 62,86% dan kategorisasi tinggi berjumlah 7 responden dengan persentase 20,00 % dari keseluruhan responden.

5) Variabel *neurotism* memiliki kategorisasi rendah berjumlah 5 responden dengan persentase 14,29%, kategorisasi sedang berjumlah 27 responden dengan persentase 77,14 dan kategorisasi tinggi berjumlah 3 responden dengan persentase 8,57% dari keseluruhan responden.

6) Variabel *openness* memiliki kategorisasi rendah berjumlah 6 responden dengan persentase 17,14%, kategorisasi sedang berjumlah 19 responden dengan persentase 54,29% dan kategorisasi tinggi berjumlah 10 responden dengan persentase 28,57% dari keseluruhan responden.

7) Variabel *job burnout* yang memiliki kategorisasi rendah berjumlah 5 dengan persentase 14,29%, kategorisasi sedang berjumlah 25 dengan persentase 71,43% dan kategorisasi tinggi 5 dengan persentase 14,29%.

## **B. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah uji *Spearman*. Hal ini dikarenakan keterbatasan penelitian terkait data subjek yang dipergunakan di penelitian ini sangat minim, sehingga uji korelasi yang digunakan ialah uji korelasi *non-parametrik*.

### 1. Hasil Uji Korelasi *Extraversions* dengan *Social loafing*

Correlations				
			SL	Extra
Spearman's rho	SL	Correlation	1.000	-.930**
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	.002
		N	7	7
	Extra	Correlation	-.930**	1.000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.002	.
		N	7	7

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

Diketahui variabel *extraversions* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 dan nilai koefisien korelasi 0,930 yang menunjukkan angka negative, maka diartikan pula bahwa hubungan variable bersifat negatif (yang apabila seseorang memiliki traits *extraversions* yang tinggi, maka kemungkinannya untuk melakukan *social loafing* rendah). Dikarenakan nilai signifikansi < 0,05 maka hal ini dapat diartikan bahwa variabel *extraversions* berhubungan negatif signifikan dengan perilaku *social loafing*.

### 2. Hasil Uji *Product Moment Agreebleness* dengan *Social loafing*

Correlations				
			SL	Agree
Spearman's rho	SL	Correlation	1.000	-.953**
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	.001
		N	7	7
	Agree	Correlation	-.953**	1.000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.001	.
		N	7	7

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

Diketahui variabel *agreeableness* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 dan nilai koefisien korelasi 0,953 yang menunjukkan angka negatif, maka diartikan pula bahwa hubungan variable bersifat negatif (yang apabila seseorang memiliki traits *agreeableness* yang tinggi, maka kemungkinannya untuk melakukan *social loafing* rendah). Dikarenakan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hal ini dapat diartikan bahwa variabel *agreeableness* berhubungan negatif signifikan dengan perilaku *social loafing*.

### 3. Hasil Uji Korelasi *Conscientiousness* dengan *Social loafing*

		Correlations		
			SL	Cons
Spearman's rho	SL	Correlation Coefficient	1.000	-.634
		Sig. (2-tailed)	.	.042
	N		8	8
	Cons	Correlation Coefficient	-.634	1.000
Sig. (2-tailed)			.042	.
N		8	8	

Diketahui variabel *conscientiousness* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,042 dan nilai koefisien korelasi 0,634 yang menunjukkan angka negative, maka diartikan pula bahwa hubungan variable bersifat negatif (yang apabila seseorang memiliki traits *conscientiousness* yang tinggi, maka kemungkinannya untuk melakukan *social loafing* rendah). Dikarenakan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hal ini dapat diartikan bahwa variabel *conscientiousness* berhubungan negatif signifikan dengan perilaku *social loafing*.

#### 4. Hasil Uji Korelasi *Neurotism* dengan *Social loafing*

Correlations				
			SL	Neu
Spearman's rho	SL	Correlation Coefficient	1.000	-.500
		Sig. (2-tailed)	.	.667
		N	3	3
	Neu	Correlation Coefficient	-.500	1.000
		Sig. (2-tailed)	.667	.
		N	3	3

Diketahui variabel *neurotism* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,667 dan nilai koefisien korelasi 0,500 yang menunjukkan angka positif, maka diartikan pula bahwa hubungan variable bersifat positif (yang apabila seseorang memiliki traits *neurotism* yang tinggi, maka kemungkinannya untuk melakukan *social loafing* tinggi). Dikarenakan nilai signifikansi > 0,05 maka hal ini dapat diartikan bahwa variabel *neurotism* tidak berhubungan dengan perilaku *social loafing*.

#### 5. Hasil Uji Korelasi *Openness* dengan *Social loafing*

Correlations				
			SL	Open
Spearman's rho	SL	Correlation Coefficient	1.000	-.738*
		Sig. (2-tailed)	.	.015
		N	10	10
	Open	Correlation Coefficient	-.738*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.015	.
		N	10	10

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

Diketahui variabel *openness* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,015 dan nilai koefisien korelasi 0,738 yang menunjukkan angka negatif, maka diartikan pula bahwa hubungan variable bersifat negatif (yang apabila seseorang memiliki

traits *openness* yang tinggi, maka kemungkinannya untuk melakukan *social loafing* rendah). Dikarenakan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hal ini dapat diartikan bahwa variabel *openness* berhubungan negatif signifikan dengan perilaku *social loafing*.

## 6. Hasil Uji Korelasi Job burnout dengan Social loafing

Correlations				
			SL	JB
Spearman's rho	SL	Correlation Coefficient	1.000	.463**
		Sig. (2-tailed)	.	.005
		N	35	35
	JB	Correlation Coefficient	.463**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.005	.
		N	35	35

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

Diketahui variabel *job burnout* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,005 dan nilai koefisien korelasi 0,463 yang menunjukkan angka positif, maka diartikan pula bahwa hubungan variable bersifat positif (yang apabila seseorang memiliki traits *job burnout* yang tinggi, maka kemungkinannya untuk melakukan *social loafing* tinggi). Dikarenakan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hal ini dapat diartikan bahwa variabel *job burnout* berhubungan positif signifikan dengan perilaku *social loafing*.

## C. Pembahasan

Penelitian ini membahas terkait hubungan *personality*, *job burnout* dengan *social loafing*, dimana jenis *personality* yang dipergunakan dalam penelitian ini yakni *big five personality*. Subjek dalam penelitian merupakan para karyawan

yang bekerja sebagai tim produksi di salah satu usaha dagang berupa UMKM di Sidoarjo (sebut saja UD.X), sebanyak 35 orang karyawan. Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara langsung lalu dianalisis menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Terdapat sebuah fenomena di UD.X, dimana ditemukan bahwa beberapa kelompok karyawan kedapatan agak "ngaret" saat mengumpulkan hasil produksi. Berdasarkan kondisi tersebut, peneliti kemudian menemukan bahwasannya ada karyawan yang kerjanya pasif dan cenderung melimpahkan tugasnya kepada rekan kelompoknya yang lain. Hal ini merupakan salah satu ciri-ciri *social loafing*, yaitu adanya sikap pasif dan perlakuan pendomplengan usaha individu saat bekerja dalam tim (Myers, 2012).

Berdasarkan hasil sebaran data, perbandingan banyaknya karyawan dengan karyawati di UD.X yakni 60% banding 40% dimana pada persentase 60% menggambarkan 21 orang karyawan dan pada persentase 40% menggambarkan 14 orang karyawati. Dalam penelitian juga ditemukan bahwasanya laki-laki (para karyawan) lebih banyak melakukan kecenderungan *social loafing* dibanding perempuan (karyawati), dimana sebanyak 4 orang karyawan menunjukkan bahwa mereka memiliki tingkat *social loafing* yang tinggi dibanding perempuan yang hanya 1 orang karyawati dengan tingkat *social loafing* yang tinggi. Meski demikian, mayoritas karyawan di UD.X merupakan individu dengan tingkat *social loafing* yang sedang, yakni sebanyak 16 karyawan dan 9 karyawati. Sementara itu individu dengan tingkat *social loafing* yang rendah ditunjukkan oleh sebanyak 4 orang karyawati dan 1 orang karyawan. Banyaknya karyawan

dengan tingkat social loafing yang tinggi ini didukung oleh penelitian milik Zahra et al., (2015), dimana dalam penelitian tersebut disebutkan bahwa para lelaki memiliki kecenderungan dalam melakukan social loafing dibandingkan perempuan.

Diketahui variabel *extraversions* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 dan nilai koefisien korelasi 0,930 yang menunjukkan angka negatif, maka diartikan pula bahwa hubungan variable bersifat negatif (yang apabila seseorang memiliki traits *extraversions* yang tinggi, maka kemungkinannya untuk melakukan *social loafing* rendah). Dikarenakan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hal ini dapat diartikan bahwa variabel *extraversions* berhubungan negatif signifikan dengan perilaku *social loafing*. Hal ini sesuai dengan penelitian milik Ulke & Bilgic (2011) yang mendukung hipotesis yang menemukan korelasi antara *extraversion* dan *social loafing*.

Individu dengan kepribadian *extraversion* ini digambarkan sebagai individu dengan sosok yang mudah bersosialisasi. Apabila individu terkait memiliki traits *extraversion* yang baik, maka ia akan lebih mudah dalam berbaur dengan anggota kelompok. Sebaliknya, apabila individu terkait memiliki traits *extraversion* yang buruk, maka ia akan cenderung pemalu dan pendiam sehingga memungkinkan melakukan *social loafing* karena kurangnya dalam bersosialisasi.

Diketahui variabel *agreeableness* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 dan nilai koefisien korelasi 0,953 yang menunjukkan angka negatif, maka diartikan pula bahwa hubungan variable bersifat negatif (yang apabila seseorang memiliki

traits *agreeableness* yang tinggi, maka kemungkinannya untuk melakukan *social loafing* rendah). Dikarenakan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hal ini dapat diartikan bahwa variabel *agreeableness* berhubungan negatif signifikan dengan perilaku *social loafing*. Hal ini sejalan dengan penelitian milik Ogunfowora & Schmidt (2015) yang menyatakan jika dalam sebuah kelompok dengan individu yang memiliki kepribadian *agreeableness* dapat menyebabkan munculnya *social loafing*.

Diketahui variabel *conscientiousness* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,042 dan nilai koefisien korelasi 0,634 yang menunjukkan angka negative, maka diartikan pula bahwa hubungan variabel bersifat negatif (yang apabila seseorang memiliki traits *conscientiousness* yang tinggi, maka kemungkinannya untuk melakukan *social loafing* rendah). Dikarenakan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hal ini dapat diartikan bahwa variabel *conscientiousness* berhubungan negatif signifikan dengan perilaku *social loafing*. Hal ini sesuai dengan penelitian milik Tok, (2019) menemukan korelasi yang signifikan dan negatif antara perilaku *social loafing* dan sifat-sifat kepribadian *conscientiousness*.

Individu dengan traits *conscientiousness* yang digambarkan sebagai individu yang bertanggung jawab. Individu dengan yang traits *conscientiousness* baik akan cenderung melakukan tugasnya dengan baik karena hal itu merupakan tanggung jawabnya, sehingga ia tidak akan melakukan *social loafing*. Begitu pula sebaliknya, jika individu tersebut memiliki traits *conscientiousness* yang buruk,

maka ia akan dengan mudah melalaikan apa-apa saja yang menjadi tugasnya sehingga ia cenderung akan melakukan *social loafing*.

Diketahui variabel *neurotism* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,667 dan nilai koefisien korelasi 0,500 yang menunjukkan angka positif, maka diartikan pula bahwa hubungan variable bersifat positif (yang apabila seseorang memiliki traits *neurotism* yang tinggi, maka kemungkinannya untuk melakukan *social loafing* tinggi). Dikarenakan nilai signifikansi  $> 0,05$  maka hal ini dapat diartikan bahwa variabel *neurotism* tidak berhubungan dengan perilaku *social loafing*. Hal ini serupa dengan penelitian milik Fitriana & Saloom (2018) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara variabel *neurotism* dengan *social loafing*.

Diketahui variabel *openness* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,015 dan nilai koefisien korelasi 0,738 yang menunjukkan angka negatif, maka diartikan pula bahwa hubungan variable bersifat negatif (yang apabila seseorang memiliki traits *openness* yang tinggi, maka kemungkinannya untuk melakukan *social loafing* rendah). Dikarenakan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hal ini dapat diartikan bahwa variabel *openness* berhubungan negatif signifikan dengan perilaku *social loafing*. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian milik Fitriana & Saloom (2018) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara variabel *neurotism* dengan *social loafing*.

Individu dengan traits *openness* digambarkan sebagai individu yang kreatif dan inovatif. Apabila individu terkait memiliki traits *openness* yang baik, maka ia akan cenderung memikirkan cara agar tugas secara berkelompok tersebut dapat

berjalan secara maksimal. Sebaliknya, apabila *traits openness* dinilai buruk, maka ia akan cenderung berpikir realistis dan hanya berjalan mengikuti arus sehingga tidak akan memikirkan kelompok secara maksimal dan akan berdampak terhadap munculnya perilaku *social loafing*.

Kepribadian dapat memberikan gambaran luas tentang sifat tiap-tiap orang dan ciri-ciri yang membedakannya dari orang lain. Kepribadian *big five* adalah hubungan antara keyakinan seseorang tentang sesuatu yang muncul dari pikirannya dan berdampak signifikan pada bagaimana mereka berperilaku, yang dapat terlihat kedalam lima aspek berikut, yakni *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, serta *neuroticism*. Ziapour (2014) menyebutkan bahwa kepribadian dinilai dapat menjadi indikator pengaruh *social loafing* dikarenakan kepribadian tersebut mampu mempengaruhi dalam banyak aspek kinerja individu.

Diketahui variabel *job burnout* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,005 dan nilai koefisien korelasi 0,463 yang menunjukkan angka positif, maka diartikan pula bahwa hubungan variabel bersifat positif (yang apabila seseorang memiliki *traits job burnout* yang tinggi, maka kemungkinannya untuk melakukan *social loafing* tinggi). Dikarenakan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hal ini dapat diartikan bahwa variabel *job burnout* berhubungan positif signifikan dengan perilaku *social loafing*.

Terdapat penelitian yang mendukung adanya hubungan antara *social loafing* dengan *job burnout*, yakni penelitian milik Yeh (2015) yang menemukan

hubungan antara *social loafing* dengan kelelahan emosional, dimana kelelahan emosional disini digambarkan sebagai salah satu aspek dari *job burnout*. Selain itu, penelitian milik Uysal (2019), mendapatkan suatu temuan yang menunjukkan adanya korelasi positif serta signifikan antara *job burnout* dan *social loafing*, serta telah ditentukan bahwa peningkatan satu unit perilaku *social loafing* yang dirasakan karyawan menyebabkan peningkatan 0,379 unit pada perasaan terkait *job burnout*.

Maslach & Leiter (2016) menyatakan bahwa *job burnout* adalah kondisi psikologis yang berkembang sebagai reaksi berkepanjangan terhadap tekanan interpersonal yang sedang berlangsung di tempat kerja, sebagai bentuk dari kelelahan fisik, mental, dan emosional yang dihasilkan dari ketegangan yang dialami dalam waktu yang lama, dalam keadaan yang menuntut komitmen emosional tingkat tinggi, dikombinasikan dengan standar kesuksesan pribadi yang tinggi. Hal ini berarti apabila individu yang tengah *burnout* memiliki kecenderungan mengabaikan tugas yang telah diberikan kepada mereka di tempat kerja yang mereka naungi. Mereka dapat memungkinkan untuk mengurangi keterlibatan saat mengerjakan tugas-tugasnya. Selain berdampak pada kinerja individu, hal ini juga berdampak pada rekan kerjanya yang lain dimana mereka akan merasa terbebani dengan ketidakprofesionalan rekan kerjanya.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berkaitan dengan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan

bahwa penelitian ini memberikan hasil sebagaimana berikut :

1. Ditemukannya adanya hubungan negatif signifikan antara *extraversions* dengan *social loafing* pada karyawan, dimana hal ini berarti apabila seseorang memiliki *traits extraversions* yang tinggi, maka kemungkinannya untuk melakukan *social loafing* rendah.
2. Ditemukannya adanya hubungan negatif signifikan antara *agreeableness* dengan *social loafing* pada karyawan, dimana hal ini berarti apabila seseorang memiliki *traits agreeableness* yang tinggi, maka kemungkinannya untuk melakukan *social loafing* rendah.
3. Ditemukannya adanya hubungan negatif signifikan antara *conscientiousness* dengan *social loafing* pada karyawan, dimana hal ini berarti apabila seseorang memiliki *traits conscientiousness* yang tinggi, maka kemungkinannya untuk melakukan *social loafing* rendah.
4. Tidak ditemukannya adanya hubungan antara *neurotism* dengan *social loafing* pada karyawan.
5. Ditemukannya adanya hubungan negatif signifikan antara *openness* dengan *social loafing* pada karyawan, dimana hal ini berarti apabila seseorang

memiliki *traits openness* yang tinggi, maka kemungkinannya untuk melakukan *social loafing* rendah.

6. Ditemukannya adanya hubungan antara *job burnout* dengan *social loafing* pada karyawan, dimana hubungan ini bersifat positif yang berarti apabila seseorang memiliki *job burnout* yang tinggi, maka kemungkinannya untuk melakukan *social loafing* juga tinggi.

## B. Saran

Beberapa saran yang dapat disampaikan terkat penelitian ini ialah :

1. Bagi para pembaca

Diharapkan para pembaca baik itu termasuk karyawan ataupun secara universal untuk melakukan introspeksi serta evaluasi diri. Setiap tugas yang diberikan, baik itu dikerjakan secara individu ataupun berkelompok, ada baiknya untuk memberikan kontribusi secara penuh dalam menyelesaikan tugas tersebut dengan bersungguh-sungguh dan dengan upaya yang maksimal.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan memperhatikan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap terjadinya *social loafing* di tempat kerja, seperti dinamika dalam kelompok kerja, iklim organisasi, perspektif lintas budaya dan diharapkan dapat memberikan strategi terkait intervensi lebih lanjut pada permasalahan *social loafing*. Selain itu, penelitian ini memiliki keterbatasan terkait penggunaan sampel jenuh, sehingga peneliti

selanjutnya diharapkan untuk memperhatikan jumlah subjek serta menggunakan subjek lebih dari penelitian ini.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., Jamshid, S., & Rehman, K. (2018). Emergence of *Social loafing* and Employee Performance in Services Sector: Empirical Investigation of Telecom Sector. *International Journal of Management Research and Emerging Science*, 8(1), 119–126.
- Almaududi, S. (2019). Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 193–201.
- Anastasia, R. S. P. (2016). Hubungan Antara Self Efficacy dengan *Social loafing* pada Mahasiswa. *Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Sumatera Utara*.
- Andaru, R. (2019). *Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Self Efficacy dan Jenis Kelamin terhadap Social loafing pada Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Anggraeni, F., & Alfian, I. N. (2015). Hubungan Kohesivitas dan *Social loafing* dalam Pengerjaan Tugas Berkelompok pada Mahasiswa Psikologi Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi Kepribadian Dan Sosial*, 4(2), 81–87.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: edisi 1*. Airlangga University Press.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2012). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Liberty.
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.
- Baron, R.A. & Byrne, D. (2000). *Social Psychology 9th edition*. A Pearson Company., Education.
- Baron, R.A. & Byrne, D. (2004). *Psikologi Sosial (Edisi X)*. Erlangga.
- Biabri, S. M., Yousefi, B., & Saboonchi, R. (2021). The Relationship between *Job burnout* and *Social loafing* among the Employees of Sport Organization in the Western Cities of Iran. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 4(1), 25–30.
- Byun, G., Lee, S., Karau, S. J., & Dai, Y. (2020). Sustaining Collaborative Effort in Work Teams: Exchange Ideology and Employee *Social loafing*. *Sustainability*, 12(15), 6241.
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2012). *Kepribadian: Teori dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2022). *Personality: Theory and Research*. John

Wiley & Sons.

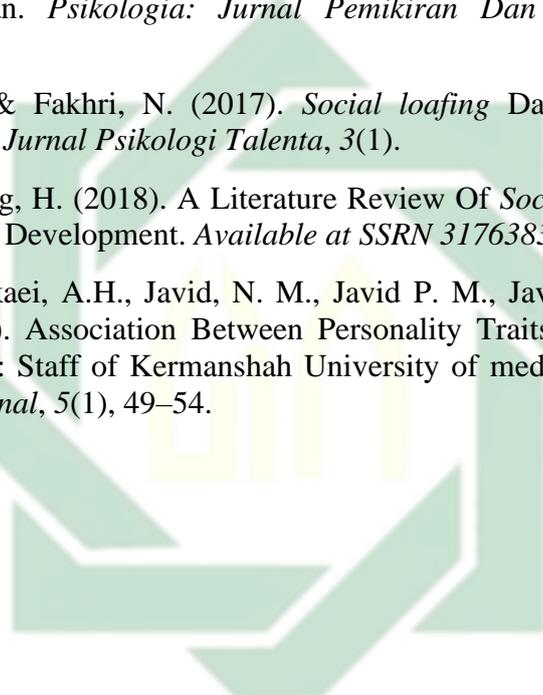
- Chidambaram, L., & Tung, L. L. (2005). Is Out of Sight, Out of Mind? An Empirical Study of *Social loafing* in Technology-Supported Groups. *Information Systems Research*, 16(2), 149–168.
- Febriyanto, M. (2019). *Hubungan Self Efficacy Academic dengan Social loafing pada Mahasiswa Bercadar di Perguruan Tinggi Umum Surabaya*. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Feist J., Gregory JF., T. R. (2017). *Teori Kepribadian*. Salemba Humanika.
- Ferrari, J. R., Johnson, J. L., & McCown, W. G. (1995). *Procrastination and Task Avoidance: Theory, Research, and Treatment*. Springer Science & Business Media.
- Ferrari, J. R., & Pychyl, T. A. (2012). “If I Wait, My Partner Will Do It:” The Role of Conscientiousness as a Mediator in The Relation of Academic Procrastination and Perceived *Social loafing*. *North American Journal of Psychology*, 14(1).
- Fitriana, H., & Saloom, G. (2018). Prediktor *Social loafing* dalam Konteks Pengerjaan Tugas Kelompok pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 3(1), 13–22.
- Forsyth, D. R. (2018). *Group Dynamics*. Cengage Learning.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM. SPSS (edisi kesembilan)*. Universitas Diponegoro.
- Goldberg, L. R. (1992). The Development of Markers for The Big-Five Factor Structure. *Psychological Assessment*, 4(1), 26.
- Hakimi, I., Shol, A., & Jalalian, G. (2020). Identifying and Prioritizing the Factors Affecting Social Laziness Using the Combination of DEMTEL and ANP (Case Study: Public Organizations in Tehran). *Journal of Iranian Public Administration Studies*, 3(3), 59–78.
- Harahap, R. A., & Rusli, D. (2019). Pengaruh Faktor Kepribadian terhadap *Social loafing* pada Mahasiswa. *Jurnal Riset Psikologi*, 2019(3).
- Hogg, M. A., & Vaughan, G. M. (2011). *Social Psychology* (6. utg.). England: Pearson Education Limited.
- Hyusein, A., & Eyupoglu, S. Z. (2022). Ethical Leadership, Organisational Citizenship Behaviours and *Social loafing*: The Mediating Effect of Perceived Organisational Politics. *South African Journal of Business Management*, 53(1), 13.
- Karau, S. J., & Williams, K. D. (1993). *Social loafing*: A Meta-Analytic Review and theoretical Integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 681.

- Kartono, P. (2017). Employee Engagement, Emotional Intelligence, *Job burnout* sebuah Pendekatan dalam Melihat Turnover intention. *Yogyakarta: CV. Budi Utama*.
- Khustina, H., & Laily, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan *Job burnout* terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Kemasan Cantik Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(6).
- Kidwell Jr, R. E., & Bennett, N. (1993). Employee Propensity to Withhold Effort: A Conceptual Model to Intersect Three Avenues of Research. *Academy of Management Review*, 18(3), 429–456.
- Labiba, F., Wahyuni, I., & Pramitasari, T. D. (2022). Pengaruh Intellectual Capital terhadap Return Saham dengan Firm Value sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Perusahaan Sub Sektor Property dan Real Estate yang Terdaftar di BEI Periode 2017-2020). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(4), 838–853.
- Lam, C. (2015). The Role of Communication and Cohesion in Reducing *Social loafing* in Group Projects. *Business and Professional Communication Quarterly*, 78(4), 454–475.
- Latané, B., Williams, K., & Harkins, S. (1979). Many Hands Make Light The Work: The Causes and Consequences of *Social loafing*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(6), 822.
- Leatz, C.A., & Stolar, M. W. (1993). Went Work Gets To Be To Much. *World Executive Digest. Vol. 14, No.11*, 40–55.
- Machali, I. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. MPI.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout in *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior* (pp. 351–357). Elsevier.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- Montero-Marin, J., Prado-Abril, J., Demarzo, M., Md, M., & Garcia-Campayo, J. (2016). Burnout Subtypes and Their Clinical Implications: A Theoretical Proposal for Specific Therapeutic Approaches. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 21, 231–242.
- Mp, D. R. A. B., Oktari, S., & Purna, R. S. (2022). Perilaku *Social loafing* Mahasiswa Dalam Mengerjakan Tugas Kelompok Melalui Sistem Daring. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 17(1), 1–10.
- Muhid, A. (2019). *Analisis Statistik (Edisi 2)*. Penerbit Zifatama.
- Myers, D. G. (2012). Psikologi Sosial edisi 10 buku 2. *Jakarta: Salemba Humanika*.

- Naila, I. (2021). Perilaku *Social loafing* dalam Pembelajaran Daring: Studi Kasus pada Mahasiswa Pendidikan Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar Flobamorata*, 2(1), 136–141.
- Nurdian, R. R. (2023). *Peran Dukungan Sosial dan Faktor Kepribadian Emotional Stability terhadap Burnout pada Perawat di Banjarnegara*.
- Nurlan, F. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. CV. Pilar Nusantara.
- Ogunfowora, B., & Schmidt, J. A. (2015). A Longitudinal Study of The Antecedents and Consequences of Collective Personality. *Human Performance*, 28(3), 222–243.
- Oktrivia, R. J., & Maryam, E. W. (2021). *Social loafing* on Students of Muhammadiyah University Sidoarjo. *Academia Open*, 5, 10–21070.
- Paksi, E. W. H., Okfrima, R., & Mariana, R. (2020). Hubungan Antara Kohesivitas dan Motivasi Berprestasi dengan *Social loafing* (*Social loafing*) pada Mahasiswa Jurusan Psikologi Universitas Negeri Padang. *Psyche 165 Journal*, 53–59.
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Free press.
- Pratama, K. D., & Aulia, F. (2020). Faktor-faktor yang Berperan dalam Pemalasan Sosial (*Social loafing*): Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1460–1468.
- Pratama, M. N. (2020). *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Big Five Personality terhadap Loyalitas Konsumen Maskapai Lion Air*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Purba, R. A. S., & Eliana, R. (2018). Hubungan Self-Efficacy dan *Social loafing* Tendency pada Mahasiswa. *Talenta Conference Series: Local Wisdom, Social, and Arts (LWSA)*, 1(1), 258–263.
- Rha, Y.-A., & Jung, H. S. (2022). The Effects of Employees' Burnout on Perception of *Social loafing* and Counterproductive Work Behavior in Deluxe Hotels. *Culinary Science & Hospitality Research*, 28(12), 157–165.
- Ringelmann, M. (1913). Recherches Sur Les Moteurs Animés: Travail De L'homme. *Annales De l'Institut National Agronomique*, 12, 1–40.
- Santrock, J. W. (2009). Psikologi Pendidikan Educational Psychology. *Jakarta: Salemba Humanika*, 86.
- Setyawan, M. S., Erlyani, N., & Dewi, R. S. (2016). Peranan *social loafing* terhadap Perilaku Prosocial Buruh Perusahaan Air Mineral X. *Jurnal Ecopsy*, 3(3).
- Shih, C.-H., & Wang, Y.-H. (2016). Can workplace Friendship Reduce *Social loafing*? 2016 10th International Conference on Innovative Mobile and Internet Services in Ubiquitous Computing (IMIS), 522–526.

- Simanullang, T. (2021). Pengaruh Tipe Kepribadian The Big Five Model Personality terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Kajian Studi Literatur Manajemen Keuangan). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2), 747–753.
- Sumantri, M. A., & Pratiwi, I. (2020). Locus of Control: Upaya untuk Menurunkan *Social loafing*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 8(1), 8–18.
- Surbakti, H. (2017). *Hubungan Antara Harga diri dengan Social loafing Pada Tugas Kelompok yang Dilakukan Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Angkatan 2015*.
- Sutanto, S., & Simanjuntak, E. (2015). Intensi *Social loafing* pada Tugas Kelompok Ditinjau dari Adversity Quotient pada Mahasiswa. *EXPERIENTIA: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(1), 33–46.
- Suwandi, E. (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Menggunakan Skala Likert Pada Layanan Speedy Yang Bermigrasi Ke Indihome. *Jurnal Teknik Elektro Universitas Tanjungpura*, 1(1).
- Tersiana, A. (2018). *Metode penelitian*. Anak Hebat Indonesia.
- Tezcan, U. H., Murat, A., & Özlem, Ç. M. (2021). The Effect of *Job burnout* on *Social loafing* Through The Mediating Role of Employee Sabotage. *Управленец*, 12(6), 87–100.
- Tok, T. N. (2019). Relationship between Personality Features and *Social loafing* Behaviors. *Journal of Teacher Education and Educators*, 8(1), 55–77.
- Udayana, J. P. (2019). Peran Kontrol Diri dan Pola Asuh Autoritatif terhadap Prokrastinasi Akademik Mahasiswa Program Studi Pendidikan Dokter Fakultas Kedokteran Universitas. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2), 249–260.
- Ul'fah Hernaeny, M. P. (2021). Populasi Dan Sampel. *Pengantar Statistika*, 1, 33.
- Ülke, H. E., & Bilgiç, R. (2011). Investigating the Role of the Big Five on the *Social loafing* of Information Technology Workers 1. *International Journal of Selection and Assessment*, 19(3), 301–312.
- Uysal<sup>1</sup>, H. T. (2019). *The Effect of Social loafing Perception to Workers' Feelings of Burnout in Organisations*.
- Wahyuni, C., & Permatasari, S. (2020). Hubungan Antara Kepribadian Big Five Dengan Perilaku Prososial Mahasiswa. *ANFUSINA: Journal of Psychology*, 3(1), 33–50.
- Wahyuni, S., Arfah, T., Rustham, A. T. P., & Soharto, P. C. (2022). *Social loafing* on Employees: The Influences of Individual Level and Group Level Factors. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(1), 196–203.
- Wibowo, W., & Phil, M. (2016). Budaya Organisasi; Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang. *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.

- Widanti, N. S., Budi, W., & Abidin, M. Z. (2010). *Tingkat Burnout pada Perawat di Rumah Sakit " X" Surabaya*.
- Yeh, C.-W. (2015). Relationships among *Social loafing*, Negatif Mood, Emotional Exhaustion and Service Performance: Transformational Leadership as Moderators. *Journal of Human Resource Management*, 15(1), 55–86.
- Zahra, Y., Eliana, R., Budiman, Z., & Novliadi, F. (2015). Peran Jender dan *Social loafing* Tendency terhadap Prestasi Akademik dalam Konteks Pembelajaran. *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 10(1), 1–9.
- Zainuddin, K., & Fakhri, N. (2017). *Social loafing* Dan Peran Gender Pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Talenta*, 3(1).
- Zhu, M., & Wang, H. (2018). A Literature Review Of *Social loafing* And Teams With Group Development. Available at SSRN 3176383.
- Ziapour, A., Zokaei, A.H., Javid, N. M., Javid P. M., Javid N, N. M., & P., & B.H. (2014). Association Between Personality Traits and Social Laziness: (Case study: Staff of Kermanshah University of medical sciences in 2014). *TJEAS Journal*, 5(1), 49–54.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A



## **LAMPIRAN**

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

**A. Skala *Social loafing***

No	Pertanyaan	Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Sangat Sering
1	Saya enggan menghadiri pertemuan dalam kerja kelompok, karena kehadiran saya kurang berarti.					
2	Keberadaan saya diakui anggota kelompok karena kontribusi yang telah saya berikan.					
3	Saya bersemangat mengerjakan tugas kelompok.					
4	Apresiasi atas hasil kerja saya belum sesuai harapan.					
5	Kehadiran saya dibutuhkan dalam kelompok, bila saya belum hadir diskusi belum dimulai.					
6	Hubungan saya dengan anggota kelompok kurang baik.					
7	Saya enggan menyelesaikan tugas dengan anggota kelompok saya.					

8	Motivasi saya semakin meningkat untuk mengerjakan tugas kelompok yang baru.					
9	Kehadiran saya kurang dibutuhkan dalam kelompok karena ada anggota lain lebih rajin.					
10	Saya berbeda pendapat dengan anggota kelompok.					
11	Tugas kelompok dapat saya kerjakan dengan baik.					
12	Keberadaan saya kurang diakui padahal saya telah berkontribusi dalam tugas kelompok.					
13	Saya cenderung lebih memilih diam ketika diminta pendapat saat kerja kelompok.					
14	Apresiasi kelompok pada saya melebihi perkiraan.					
15	Saya kurang termotivasi untuk mengerjakan tugas kelompok.					
16.	Saya lebih bersemangat saat diberi tugas baru.					

17.	Saya bersemangat saat bekerja kelompok bahkan bilaperlu dikerjakan sendiri.					
18.	Saat bertemu dengan anggota kelompok, saya enggan bertegur sapa.					
19.	Saya selalu bersama anggota kelompok.					
20.	Saya diikutsertakan dalam setiap pengambilan keputusan kelompok.					

### B. Skala Personality

No	Pertanyaan	Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Sangat Sering
1.	Saya adalah seseorang yang suka berterus terang tanpa menyinggung perasaan orang lain.					
2.	Saya adalah seseorang yang bisamembangkitkan semangat orang lain.					
3.	Saya adalah seseorang yang mudah					

	bergaul.					
4.	Saya adalah seseorang yang suka berbicara.					
5.	Saya adalah seseorang yang bersemangat.					
6.	Saya adalah pribadi yang suka mencari masalah dengan orang lain.					
7.	Saya suka memberi perhatian dan baik kepada hampir setiap orang.					
8.	Saya adalah seseorang yang cenderung mencari kesalahan orang lain.					
9.	Saya suka bekerja sama dengan orang lain.					
10.	Saya adalah seseorang yang tidak mementingkan diri sendiri.					
11.	Saya adalah orang yang mudah memaafkan.					
12.	Saya adalah seseorang yang dapat dipercaya.					
13.	Saya melakukan sesuatu secara efisien.					

14.	Ketika saya membuat rencana, saya akan melaksanakannya.					
15.	Saya pribadi yang cenderung pemalas.					
16.	Saya adalah seseorang yang suka menuntaskan pekerjaan.					
17.	Saya adalah orang yang gigih mengerjakan tugas sampai selesai.					
18.	Saya handal dalam bekerja.					
19.	Saya sering merasa khawatir.					
20.	Saya pribadi yang mudah gugup.					
21.	Saya orang yang pemurung.					
22.	Saya dapat tenang dalam situasi yang menegangkan.					
23.	Saya suka merefleksi dan menyukai ide-ide.					
24.	Saya pribadi yang kreatif.					
25.	Saya mudah mendapat ide baru.					
26.	Saya adalah pribadi					

	yang pemikir.					
27.	Saya senang berimajinasi.					
28.	Saya menghargai suatu karya yang artistik.					

### C. Skala *Job burnout*

No	Pertanyaan	Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Sangat Sering
1.	Saya merasa beban pekerjaan menimbulkan banyak tekanan bagi saya.					
2.	Saya merasa kelelahan setelah bekerja seharian.					
3.	Saya merasa lelah saat bangun pagi karena harus memulai tugas hari ini.					
4.	Bekerja dengan orang-orang sepanjang hari membuat saya tertekan.					
5.	Saya merasa pekerjaan saya monoton.					
6.	Saya merasa frustrasi menghadapi tuntutan tugas.					
7.	Saya merasa bekerja					

	terlalu keras dalam mengerjakan tugas.					
8.	Pekerjaan saya saat ini membuat saya tertekan.					
9.	Saya merasa tidak tahu lagi apa yang harus saya kerjakan.					
10.	Saya khawatir pekerjaan ini membuat saya menjadi orang yang lebih emosional					
11.	Perasaan saya menjadi tidak peka sejak saya mengerjakan tugas ini.					
12.	Saya khawatir dalam melaksanakan tugas membuat perasaan saya menjadi kurang peka.					
13.	Saya tidak terlalu peduli dengan keadaan orang di sekitar saya.					
14.	Saya merasa rekan kerja saya menyalahkan saya atas beberapa masalah mereka.					
15.	Saya dapat dengan mudah memahami perasaan orang lain.					
16.	Saya dapat menangani					

	permasalahan dengan sangat efektif.					
17.	Saya merasa dapat memberikan pengaruh positif terhadap orang lain melalui pekerjaan saya.					
18.	Saya merasa sangat bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan ini.					
19.	19. Saya dapat dengan mudah menciptakan suasana santai dan rileks dengan orang sekitar saya.					
20.	Saya merasa gembira ketika melakukan pekerjaan saya.					
21.	Saya telah mendapatkan banyak hal berharga dalam pekerjaan ini.					
22.	Dalam bekerja, saya dapat mengatasi masalah emosional dengan cukup baik.					

**Tabulasi data variabel *Social loafing***

SL	1.	2.	3.	4.	6.	7.	8.	9.	10.	12.	13.	14.	15.	16.	18.	19.
1.	1	2	2	1	2	1	3	1	3	2	3	3	1	3	1	3

2.	4	3	3	4	4	1	4	3	3	3	3	4	2	4	3	5
3.	3	2	5	2	2	2	5	3	4	3	4	4	4	4	2	4
4.	2	2	1	3	3	3	2	5	3	2	3	4	1	4	5	1
5.	3	2	2	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	2	4
6.	1	2	1	4	5	1	1	1	5	4	4	3	2	1	2	2
7.	1	3	1	5	3	1	1	3	4	3	3	1	3	3	1	1
8.	1	2	2	4	2	1	3	2	3	2	2	4	2	5	1	3
9.	1	2	2	2	1	1	2	2	1	4	3	2	1	5	2	3
10.	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	4	2	5	2	2
11.	1	1	1	3	1	1	2	2	3	1	2	3	1	2	1	2
12.	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	4
13.	1	2	2	3	1	1	3	3	3	2	1	3	2	5	1	2
14.	2	3	4	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	5	1	3
15.	3	3	2	4	1	1	2	3	3	3	2	4	1	3	1	3
16.	2	5	3	3	4	2	5	2	2	1	4	3	3	4	2	4
17.	3	2	2	4	2	1	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3
18.	1	1	3	4	3	1	2	3	1	2	4	2	4	5	1	1
19.	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	3	4	2	3
20.	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	2	3
21.	4	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	4	2	5	2	5
22.	3	3	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	5	2	3
23.	2	1	3	4	3	2	1	2	5	4	3	3	4	4	3	5
24.	1	2	2	3	1	1	3	1	3	1	3	2	1	5	1	3
25.	1	2	2	2	3	2	3	3	4	1	2	3	2	3	1	4
26.	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	3	4	3	4
27.	2	3	3	4	3	1	4	2	4	3	3	5	4	4	1	3
28.	1	2	1	3	2	1	3	2	3	1	2	3	1	4	1	3
29.	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	2
30.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
31.	3	1	3	3	3	3	4	2	5	2	5	4	5	5	3	5
32.	2	1	2	2	3	4	3	2	4	2	3	2	3	5	3	3
33.	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	4	1	5
34.	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4
35.	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	3	3	4	1	3

S U R A B A Y A

**Tabulasi data variabel Personality (*Big Five Personality*)**

B5	1.	2.	3.	4.	5.	7.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	16.	17.	18.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.
1.	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
2.	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4
3.	4	2	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	3	2	4
4.	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
5.	4	2	4	5	4	4	3	2	2	4	5	2	2	2	4	1	4	5	5	5	5	5	4
6.	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
7.	5	5	5	3	5	2	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
8.	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5
9.	3	5	5	3	5	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
10.	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	5	3	3	3	5	4	3
11.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4
12.	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13.	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	2
14.	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
15.	3	1	3	2	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	5	4
16.	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3
17.	2	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	2	3	3
18.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
19.	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5
20.	4	3	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	4
21.	4	4	4	3	3	1	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3
22.	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	2	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	4
23.	5	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	5	5
24.	1	3	4	2	5	5	4	1	3	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3
25.	2	3	2	2	4	3	3	1	4	4	3	1	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4
26.	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3
27.	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	5	5	4
28.	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	5	4	3	3	5	4	4
29.	2	3	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
30.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31.	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
32.	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	5	5	4	4	3	3
33.	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4
34.	3	2	1	2	3	2	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2
35.	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5

S U R A B A Y A

**Tabulasi data variabel *Job burnout***

<b>JB</b>	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	19.	21.
1.	3	4	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2	5	3	3	4
2.	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3.	2	4	2	2	4	2	3	1	4	2	2	2	4	2	3	4
4.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5.	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	2
6.	4	3	1	3	4	1	4	4	2	3	2	4	3	5	4	5
7.	5	3	2	2	4	1	3	2	5	5	4	3	3	3	3	3
8.	5	5	4	3	2	5	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2
9.	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	4	3
10.	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
11.	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	1	3	3	2
12.	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	3
13.	4	4	4	2	1	2	4	4	4	5	5	4	1	2	2	3
14.	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	2	4	2	3	2
15.	3	4	4	3	5	3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	2
16.	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3
17.	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2
18.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3
19.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20.	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
21.	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2
22.	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	2	2
23.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
24.	3	5	5	3	3	3	4	1	3	2	1	3	1	1	2	3
25.	3	4	3	1	1	3	2	1	3	2	2	2	1	3	4	3
26.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3
27.	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	2	2	5	5	4	4
28.	3	4	3	2	3	3	4	2	4	3	2	2	4	2	3	1
29.	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	2	4	3
30.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
31.	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	3	1	4	1
32.	3	4	4	3	3	3	5	3	4	3	2	3	2	2	4	3
33.	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3
34.	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3
35.	3	4	3	2	3	3	4	2	3	2	1	1	2	1	1	1

### Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Social loafing

		Correlations																				TOTAL	
		Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20		
Item01	Pearson Correlation	1	.335*	.518**	.278	.119	.247	.401*	.506**	.452**	.233	.130	.468*	.399*	.606**	.308	.272	.233	.504**	.411*	.208	.771**	
	Sig. (2-tailed)		.049	.001	.106	.495	.153	.017	.002	.006	.178	.456	.005	.018	.000	.072	.114	.178	.002	.014	.231	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item02	Pearson Correlation	.335*	1	.257	.274	.295	.270	-.068	.381*	.242	-.044	.192	.107	.127	.277	-.055	.110	-.121	-.014	.077	-.084	.349*	
	Sig. (2-tailed)			.049		.137	.111	.085	.117	.698	.024	.161	.801	.269	.540	.468	.108	.752	.531	.487	.935	.658	.040
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item03	Pearson Correlation	.518**	.257	1	.127	.262	.148	-.279	.579**	.174	.133	.081	.234	.460**	.502**	.559**	.389*	.289	.166	.405*	-.117	.666**	
	Sig. (2-tailed)				.468	.129	.395	.105	.000	.318	.447	.644	.177	.005	.002	.000	.021	.092	.341	.016	.504	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item04	Pearson Correlation	.278	.274	.127	1	.163	.510**	.095	.038	.437**	.355*	-.074	.510**	.356*	.251	.347*	.103	-.088	.196	-.116	-.280	.456**	
	Sig. (2-tailed)					.349	.002	.587	.828	.009	.036	.674	.002	.035	.145	.041	.557	.614	.259	.509	.891	.006	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item05	Pearson Correlation	.119	.295	.262	.163	1	-.171	-.099	.164	.132	.006	-.053	-.147	-.213	.297	-.001	.226	.337*	-.296	.173	.009	.235	
	Sig. (2-tailed)						.326	.571	.348	.449	.971	.763	.398	.220	.083	.995	.192	.048	.085	.319	.960	.173	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item06	Pearson Correlation	.247	.270	.148	.510**	-.171	1	.478**	.240	.292	.468**	.316	.371*	.621**	.254	.496**	-.042	.128	.268	.453**	.102	-.218	.570**
	Sig. (2-tailed)					.171		.004	.165	.089	.005	.064	.028	.000	.141	.002	.810	.120	.006	.560	.209	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item07	Pearson Correlation	.401*	-.068	.279	.095	-.099	.478**	1	.400*	.269	.381*	.183	.059	.390*	.303	.531**	.242	.205	.477**	.134	.164	.593**	
	Sig. (2-tailed)								.017	.118	.033	.292	.736	.021	.077	.001	.161	.237	.004	.443	.346	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item08	Pearson Correlation	.506**	.381*	.579**	.038	.164	.240	.400*	1	.172	.136	.304	-.011	.375*	.564**	.367*	.388*	.192	.142	.397*	.033	.650**	
	Sig. (2-tailed)									.322	.437	.076	.949	.026	.000	.030	.021	.270	.415	.018	.853	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item09	Pearson Correlation	.452**	.242	.174	.437**	.132	.292	.269	.172	1	.109	.101	.373*	.267	.342*	.142	.254	-.013	.544**	-.085	.033	.516**	
	Sig. (2-tailed)																						
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item10	Pearson Correlation	-.233	-.044	.133	.355*	.006	.468**	.361*	.136	.109	1	.201	.324	.349*	.367*	.473**	-.076	.078	.267	.270	-.135	.503**	
	Sig. (2-tailed)																						
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item11	Pearson Correlation	.130	.192	.081	-.074	-.053	.316	.183	.304	.101	.201	1	.118	.333	.467**	-.058	-.176	-.250	.160	.411*	-.330	.298	
	Sig. (2-tailed)																						
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item12	Pearson Correlation	.468**	.107	.234	.510**	-.147	.371*	.059	-.011	.373*	.324	.118	1	.510**	.291	.239	.028	-.155	.464**	.143	-.354	.463**	
	Sig. (2-tailed)																						
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item13	Pearson Correlation	.399*	.127	.460**	.358*	-.213	.621**	.390*	.375*	.267	.349*	.333	.510**	1	.340*	.571**	.142	-.063	.499**	.246	-.429*	.644**	
	Sig. (2-tailed)																						
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item14	Pearson Correlation	.606**	.277	.502**	.251	.297	.254	.303	.564**	.342*	.367*	.467**	.291	.346*	1	.295	.165	.145	.323	.380*	-.148	.710**	
	Sig. (2-tailed)																						
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item15	Pearson Correlation	.308	-.055	.559**	.347*	-.001	.496**	.531**	.367*	.142	.473**	-.058	.239	.571**	.295	1	.284	.240	.182	.242	-.108	.639**	
	Sig. (2-tailed)																						
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item16	Pearson Correlation	-.272	.110	.389*	.103	.226	-.042	.242	.388*	.254	-.076	-.176	.028	.142	.165	.284	1	.341*	.180	.200	.071	.426**	
	Sig. (2-tailed)																						
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item17	Pearson Correlation	.233	-.121	.289	-.088	.337*	-.268	.205	.192	-.013	.078	-.250	-.155	-.083	.145	.240	.341*	1	-.112	.128	.282	.253	
	Sig. (2-tailed)																						
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item18	Pearson Correlation	.504**	-.014	.166	.196	-.296	.453**	.477**	.142	.544**	.267	.160	.464**	.499**	.323	.182	.180	-.112	1	.201	.184	.550**	
	Sig. (2-tailed)																						
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item19	Pearson Correlation	.411*	.077	.405*	-.116	.173	.102	.134	.397*	-.085	.270	.411*	.143	.246	.380*	.242	.200	.128	.201	1	.117	.506**	
	Sig. (2-tailed)																						
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item20	Pearson Correlation	-.208	-.084	-.117	-.290	.009	-.218	.164	.033	.033	-.135	-.330	-.354*	-.429*	-.148	-.108	.071	.282	.184	.117	1	-.014	
	Sig. (2-tailed)																						
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.771**	.349*	.666**	.458**	.235	.570**	.593**	.650**	.516**	.503**	.298	.463**	.644**	.710**	.639**	.426**	.253	.550**	.506**	-.014	.1	
	Sig. (2-tailed)																						
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

# SURABAYA

## Reliability Statistics

## Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Personality (Big Five Personality)

		Correlations																													
		Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Total	
Item01	Pearson Correlation	1	.491*	.591*	.560*	.524*	.506*	.477*	.484*	.505*	.524*	.516*	.499*	.517*	.488*	.517*	.488*	.517*	.488*	.517*	.488*	.517*	.488*	.517*	.488*	.517*	.488*	.517*	.488*	.517*	
Item01	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N			35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item02	Pearson Correlation	.491*	1	.705*	.607*	.680*	.752*	.374*	.089	.642*	.413*	.402*	.516*	.536*	.367*	.144	.452*	.582*	.620*	.674*	.649*	.649*	.649*	.649*	.649*	.649*	.649*	.649*	.649*	.649*	.649*
Item02	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N				35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item03	Pearson Correlation	.561*	.705*	1	.642*	.736*	.165	.539*	.118	.666*	.372*	.328	.380*	.583*	.444*	.053	.379*	.361*	.596*	.057	.208	.341*	.702*	.768*	.692*	.641*	.641*	.641*	.641*	.641*	.641*
Item03	Sig. (2-tailed)				.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N					35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item04	Pearson Correlation	.507*	.607*	.642*	1	.565*	.318	.473*	.192	.441*	.356*	.081	.432*	.466*	.365*	.126	.273	.282	.448*	.008	.083	.078	.421*	.702*	.768*	.768*	.768*	.768*	.768*	.768*	.768*
Item04	Sig. (2-tailed)					.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N						35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item05	Pearson Correlation	.385*	.490*	.736*	.567*	1	.642*	.520*	.084	.642*	.280	.387*	.542*	.595*	.376*	.144	.478*	.482*	.642*	.004	.076	.301	.333	.637*	.636*	.327*	.615*	.381*	.572*	.777*	
Item05	Sig. (2-tailed)						.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N							35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item06	Pearson Correlation	.286	.374*	.539*	.473*	.570*	.089	1	.089	.426*	.325	.164	.269	.441*	.279	.010	.193	.170	.206	.324	.168	.056	.255	.394	.370	.405*	.226*	.209	.344*	.473*	
Item06	Sig. (2-tailed)								.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N									35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item07	Pearson Correlation	.256	.374*	.539*	.473*	.570*	.089	.089	1	.089	.426*	.325	.164	.269	.441*	.279	.010	.193	.170	.206	.324	.168	.056	.255	.394	.370	.405*	.226*	.209	.344*	
Item07	Sig. (2-tailed)									.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N									35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item08	Pearson Correlation	-.277	-.085	-.118	-.192	-.004	.790*	-.085	1	-.013	-.311	-.027	.118	-.106	.018	.458*	-.028	-.068	.009	.259	.463	.606*	-.752	-.225	-.162	-.216	.025	-.112	-.111	.114	
Item08	Sig. (2-tailed)									.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N									35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item09	Pearson Correlation	.284	.642*	.666*	.441*	.642*	-.068	.426*	-.013	1	.384*	.418*	.347*	.371*	.415*	.210	.472*	.457*	.575*	.013	.149	.417	.507*	.603*	.603*	.418*	.387*	.406*	.406*	.717*	
Item09	Sig. (2-tailed)										.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N											35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item10	Pearson Correlation	.000	.614	.638	.638	.104	.420	.057	.069	.019	.001	.231	.035	.140	.772	.004	.002	.142	.016	.084	.968	.197	.002	.016	.214	.080	.003	.004	.000	.000	
Item10	Sig. (2-tailed)										.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N											35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item11	Pearson Correlation	.328	.482*	.328	.081	.387*	.231	.164	-.027	.418*	.534*	1	.386*	.286	.486*	.288	.611*	.737*	.386*	.006	.061	.211	.494*	.286	.323	.265	.128	.578*	.606*		
Item11	Sig. (2-tailed)												.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N													35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item12	Pearson Correlation	.312	.001	.024	.010	.001	.770	.118	.918	.045	.231	.022	1	.000	.004	.961	.001	.014	.000	.595	.160	.031	.382	.027	.006	.008	.004	.805	.005	.000	
Item12	Sig. (2-tailed)													.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N														35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item13	Pearson Correlation	.449	.535*	.583*	.666*	.589*	-.080	.441*	-.106	.371*	.358	.289	.610*	1	.583*	.051	.555*	.403*	.671*	.016	.081	.258	.473*	.650*	.549*	.625*	.404*	.398*	.650*	.736*	
Item13	Sig. (2-tailed)														.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N															35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item14	Pearson Correlation	.317	.387*	.494*	.390*	.378*	.103	.279	.018	.411*	.254	.498*	.478*	.583*	1	.396*	.726*	.597*	.498*	.091	.258	.334*	.498*	.380*	.432*	.383*	.292	.452*	.696*		
Item14	Sig. (2-tailed)															.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N																35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item15	Pearson Correlation	-.148	.144	.053	-.128	.144	.405*	-.010	.458*	.210	-.051	.258	.009	-.051	.396*	1	.178	.383*	.012	.288	.265	.473*	.827	.016	.102	.070	.192	.141	.050	.323	
Item15	Sig. (2-tailed)																.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N																	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item16	Pearson Correlation	.437	.452*	.378*	.273	.476*	.032	.193	.028	.472*	.476*	.611*	.517*	.555*	.726*	.178	1	.800*	.524*	-.013	.070	.304	.372*	.511*	.451*	.449*	.328	.27			

Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Job burnout

		Correlations																						Total
		Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	
Item01	Pearson Correlation	1	.695**	.676**	.689**	.596**	.653**	.498**	.674**	.743**	.724**	.626**	.647**	.524**	.625**	-.323	.157	-.220	.017	.209	-.039	.241	-.016	.821**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.059	.368	.204	.922	.227	.822	.164	.925	.000
Item02	Pearson Correlation	.695**	1	.823**	.569**	.525**	.778**	.596**	.456**	.699**	.466**	.391**	.451**	.478**	.406**	-.021	.000	.090	-.149	.098	-.053	.242	.069	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000	.006	.000	.005	.020	.007	.004	.015	.904	1.000	.609	.394	.574	.761	.162	.812	.000	.000
Item03	Pearson Correlation	.676**	.823**	1	.732**	.485**	.822**	.578**	.545**	.677**	.476**	.477**	.513**	.313	.324	.006	.093	.162	-.106	.057	.058	.063	.284	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.003	.000	.001	.000	.004	.002	.067	.058	.973	.595	.353	.546	.745	.743	.721	.098	.000	.000	.000
Item04	Pearson Correlation	.689**	.568**	.732**	1	.703**	.724**	.523**	.739**	.573**	.513**	.474**	.655**	.567**	.610**	-.233	.013	-.218	-.006	.200	.048	.177	.111	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.002	.004	.000	.000	.000	.178	.939	.209	.973	.250	.785	.310	.525	.000
Item05	Pearson Correlation	.596**	.525**	.485**	.703**	1	.505**	.443**	.584**	.682**	.593**	.409**	.515**	.687**	.515**	-.209	.064	-.234	.090	.082	.034	.271	-.064	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.000		.002	.008	.000	.000	.000	.015	.002	.000	.002	.228	.713	.176	.608	.641	.848	.115	.714	.000
Item06	Pearson Correlation	.653**	.778**	.822**	.724**	.505**	1	.475**	.540**	.556**	.412**	.356**	.422**	.539**	.484**	-.004	-.050	-.038	-.055	.190	.169	.060	.279	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002		.004	.001	.001	.014	.036	.012	.001	.003	.984	.775	.829	.755	.274	.333	.731	.104	.000
Item07	Pearson Correlation	.498**	.596**	.578**	.523**	.443**	.475**	1	.531**	.543**	.543**	.454**	.625**	.396**	.362**	-.166	-.119	.026	-.328	.253	.027	.291	-.083	.842**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.001	.008	.004		.001	.001	.001	.000	.000	.019	.033	.341	.302	.881	.058	.142	.878	.090	.834	.000
Item08	Pearson Correlation	.674**	.456**	.545**	.739**	.584**	.540**	.531**	1	.589**	.710**	.670**	.703**	.482**	.682**	-.313	-.218	-.102	.005	.328	.024	.292	.052	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.001	.000	.000	.001	.001		.000	.000	.000	.000	.003	.000	.067	.208	.561	.975	.443	.889	.069	.765	.000
Item09	Pearson Correlation	.743**	.699**	.677**	.573**	.682**	.556**	.543**	.599**	1	.778**	.690**	.580**	.574**	.450**	-.076	.205	.005	.143	.149	.091	.240	.153	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.007	.666	.238	.978	.412	.394	.603	.166	.379	.000
Item10	Pearson Correlation	.724**	.466**	.476**	.513**	.593**	.412**	.543**	.710**	.778**	1	.837**	.780**	.529**	.515**	-.327	.065	-.037	-.027	.105	-.008	.265	-.070	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.004	.002	.000	.014	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.002	.055	.709	.833	.878	.549	.962	.123	.689
Item11	Pearson Correlation	.626**	.391**	.477**	.474**	.409**	.356**	.454**	.670**	.690**	.837**	1	.709**	.433**	.549**	-.416	.165	-.071	.042	.063	-.028	.315	-.043	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.004	.004	.015	.036	.006	.000	.000	.000		.000	.009	.001	.013	.345	.686	.810	.718	.873	.065	.808	.000
Item12	Pearson Correlation	.647**	.451**	.513**	.655**	.515**	.422**	.625**	.703**	.580**	.780**	.709**	1	.349**	.624**	-.427**	-.080	-.031	-.204	.157	.027	.341**	-.127	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.002	.000	.002	.012	.000	.000	.000	.000	.000		.040	.000	.011	.649	.858	.241	.386	.877	.045	.465	.000
Item13	Pearson Correlation	.524**	.478**	.313	.587**	.687**	.539**	.396**	.482**	.574**	.529**	.433**	.349**	1	.538**	-.245	-.008	-.307	.005	.265	.122	.323	-.153	.690**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.067	.000	.000	.001	.019	.003	.000	.001	.009	.040		.001	.156	.946	.072	.977	.124	.486	.059	.379	.000
Item14	Pearson Correlation	.625**	.406**	.324	.610**	.515**	.484**	.362**	.362**	.450**	.515**	.549**	.624**	.538**	1	-.452**	-.050	-.330	-.066	.352**	.146	.552**	-.228	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.058	.000	.002	.003	.033	.000	.007	.002	.001	.000	.001		.006	.774	.053	.708	.038	.404	.001	.188	.000
Item15	Pearson Correlation	-.323	-.021	.006	-.233	-.209	-.004	-.166	-.313	-.078	-.327	-.416	-.427**	-.245	-.452**	1	1.02	.420**	.181	-.144	.094	-.282	.511**	-.152
	Sig. (2-tailed)	.059	.904	.973	.178	.228	.984	.341	.067	.666	.055	.013	.011	.156	.008		.559	.012	.297	.411	.590	.101	.002	.383
Item16	Pearson Correlation	.157	.000	.093	.013	.064	-.050	-.179	-.218	.205	.065	.165	-.080	-.008	-.050	.102	1	.133	.386**	.229	.044	-.064	.146	.148
	Sig. (2-tailed)	.368	1.000	.595	.939	.713	.775	.302	.208	.238	.709	.345	.649	.966	.774	.559		.446	.022	.186	.804	.716	.401	.397
Item17	Pearson Correlation	-.220	.090	.162	-.218	-.234	-.038	.026	-.102	.005	-.037	-.071	-.031	-.307	-.330	.420**	.133	1	-.122	.008	.198	.002	.321	.018
	Sig. (2-tailed)	.204	.609	.353	.209	.176	.829	.881	.591	.978	.833	.688	.858	.072	.053	.012	.448		.484	.966	.254	.989	.060	.952
Item18	Pearson Correlation	.017	-.149	-.106	-.006	.090	-.055	-.326	-.005	.143	-.077	.042	-.204	-.005	-.066	.181	.386**	-.122	1	-.007	-.057	-.118	.391**	.061
	Sig. (2-tailed)	.922	.394	.548	.973	.608	.755	.056	.975	.412	.878	.810	.241	.977	.708	.297	.022	.484		.907	.744	.498	.020	.728
Item19	Pearson Correlation	.209	.098	.057	.200	.082	.190	.253	.128	.149	.105	.063	.157	.265	.352**	-.144	.229	.008	-.007	1	.556**	.446**	-.073	.349**
	Sig. (2-tailed)	.227	.574	.745	.250	.641	.274	.142	.463	.394	.549	.718	.366	.124	.038	.411	.186	.966	.867		.001	.007	.678	.040
Item20	Pearson Correlation	-.039	-.053	.058	.048	.034	.169	.027	.024	.091	-.008	-.028	.027	.122	.148	.094	.044	.198	-.057	.556**	1	.259	-.055	.218
	Sig. (2-tailed)	.822	.761	.743	.785	.848	.333	.878	.889	.603	.962	.873	.877	.486	.404	.590	.804	.254	.744	.001		.133	.753	.212
Item21	Pearson Correlation	.241	.242	.063	.177	.271	.060	.291	.292	.240	.265	.315	.341**	.323	.562**	-.282	-.064	.002	-.118	.446**	.259	1	-.352**	.388**
	Sig. (2-tailed)	.164	.162	.721	.310	.115	.731	.090	.089	.166	.123	.065	.045	.059	.001	.101	.716	.989	.498	.007	.133		.038	.021
Item22	Pearson Correlation	-.016	.069	.284	.111	-.064	.279	-.063	.052	.153	-.070	-.043	-.127	-.153	-.228	.511**	.148	.321	.391**	-.073	-.055	-.352**	1	.144
	Sig. (2-tailed)	.925	.612	.098	.525	.714	.104	.634	.765	.379	.689	.808	.466	.379	.188	.002	.401	.060	.020	.678	.753	.038		.411
Total	Pearson Correlation	.821**	.743**	.776**	.803**	.730**	.766**	.842**	.773**	.814**	.776**	.710**	.725**	.690**	.677**	-.152	.148	.010	.061	.349**	.216	.398**	.144	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.383	.397	.952	.728	.040	.212	.021	.411

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 \* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

S U R A B A Y A

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	16