

ISBN : 978-623-5997-10-0 (PDF)

PROSIDING

SEMINAR NASIONAL 2022

"Optimalisasi Personal dan Social Capital bagi
Peningkatan Well-Being di Era Pandemi Covid-19"

Semarang, 31 Januari 2022



Magister Psikologi & Magister Psikologi Profesi
Unika Soegijapranata

PROSIDING

SEMINAR NASIONAL

Optimalisasi *Personal* dan *Social Capital*

Bagi Peningkatan *Well-Being*

di Era Pandemi COVID-19

**Semarang, 31 Januari 2022
Gedung Thomas Aquinas Lt.4
Universitas Katolik Soegijapranata
Jl. Pawiyatan Luhur IV/1
Bendan Duwur, Semarang 50234 Indonesia**

Universitas Katolik Soegijapranata
2022

**Prosiding Seminar Nasional
Optimalisasi *Personal* dan *Social Capital* Bagi Peningkatan *Well-Being*
di Era Pandemi COVID-19**

Editor : Daniswara Agusta, M.Psi., Psikolog

Tim Reviewer : Dr. M. Suharsono, M.Si.

©Universitas Katolik Soegijapranata 2022

Hak Cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun, baik secara elektronik maupun mekanis, termasuk memfotocopy, merekam atau dengan sistem penyimpanan lainnya, tanpa izin tertulis dari Penulis dan Penerbit.

vii + 218 hlm; 21 x 29,7 cm

ISBN: 978-623-5997-10-0 (PDF)

Cetakan Pertama, Januari 2022

Desain Sampul: Hana Riyandika

Perwajahan Isi: Ignatius Eko

Diterbitkan oleh: **Universitas Katolik Soegijapranata**

Anggota APPTI No. 003.072.1.1.2019

Jl. Pawiyatan Luhur Sel. IV No.1, Bendan Duwur, Semarang, Jawa Tengah

SUSUNAN PANITIA

Seminar Nasional

“ Optimalisasi *Personal* dan *Social Capital* Bagi Peningkatan *Well-Being* di Era Pandemi COVID-19”

Magister Psikologi dan Magister Psikologi Profesi Universitas Katolik Soegijapranata

Steering Committe:

Dr. Endang Widyorini, MS, Psikolog

Dr. A. Rachmad Djati Winarno, M.Si.

Organizing Committe:

Ketua 1 : Dr. M. Suharsono, M.Si.

Ketua 2 : Daniswara Agusta Wijaya, M.Psi., Psikolog

Ketua 3 : Auxentia Erythrina Desmisagli, S.Psi.

Sekretaris : T. Erlin Septaria, S.I.Kom.

Dita Paramita, S.Psi.

Bendahara : Josephine Ferren Heryanto, S.Psi.

Acara : Raini Pasuro, S.Psi.

Ardy Wiratama, S.Psi.

MC : Angelica Pradita Adelide Lakaseru, S.Psi

Publikasi : Hana Riyandika Rohimatusahroh, S.Psi.

Ainun Rosidah Diana Sofyan, S.Psi.

Konsumsi : Yumna Stia Putri Wistiani, S.Psi.

Dita Kharisma Meilanawati, S.Psi

Perlengkapan : Ivana Gracia Isabella Suweny, S.Psi

Ahmad Maulana Nuruzzaman, S.Psi.

Reviewer:

Dr. M. Suharsono, M.Si.

Editor:

Daniswara A. Wijaya, M.Psi., Psikolog

SUSUNAN ACARA

NO	WAKTU		ISI ACARA	KETERANGAN
	JAM	DURASI		
1	08.30 – 09.00	30'	Open Gate Zoom Meeting / Registrasi	Panitia
3	09.00–09.05	5'	Pembukaan MC : Pradita	Doa Pembukaan : Raini
	09.05–09.15	10'		Indonesia Raya + Hymne UNIKA Soegijapranata (Danis)
4	09.15–09.25	10'		Sambutan Dekan Fakultas Psikologi UNIKA Soegijapranata Dr. M. Sih Setija Utami, M.Kes.
	09.25–09.50	25'	Plenary Session Moderator : Daniswara A. Wijaya, M.Psi., Psikolog	Keynote Speaker : Dr. Ferdinandus Hindiarto, M.Si. (Rektor Universitas Katolik Soegijapranata)
	09.50–10.20	30'		Pemaparan Materi 1 Dr. Indira Laksmi Gamayanti, M.Si., Psikolog (Ketua Umum IPK Indonesia 2017- 2021)
	10.20–10.50	30'		Pemaparan Materi 2 Dr. A. Rachmad Djati Winarno, MS (Kaprosdi Magister Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata)
4	10.50–11.20	30'	Sesi Tanya Jawab + Diskusi (Moderator)	
5	11.20-11.30	10'	Penyerahan Sertifikat (MC)	Penyerahan oleh Ketua Panitia Dr. M. Suharsono, M.Si.
5	11.30–13.00	90'	ISHOMA	
6	13.00–13.10	10'	Penjelasan Paralel Session MC : Pradita	Moderator : Room 1: Ardi Room 2: Raini

			Room 3: Auxen Room 4: Lana Co-Host : Room 1: Ferren Room 2: Dita K. Room 3: Yumna Room 4: Dita P.
6	13.10–14.30	90'	<p style="text-align: center;">Sesi Paralel : Call for Papers</p> <p style="text-align: center;">Room 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Efektivitas CBT (Cognitive Behavioral Therapy) untuk mengatasi Konsep Diri Akademik yang Negatif pada Siswa Underachiever (Alexander Indrakusuma Linggi dan Emiliana Primastuti) 2. Dinamika Psikologis Panic Buying Di Masa Pandemi COVID-19 (Yosinta Praditiya) 3. Executive Function, Memory-Learning, Personal Value, dan Psychological WellBeing dengan Burnout (Haryo Guritno, Lucia Trisni Widhianingtanti , M. Sih Setija Utami) 4. Teknik Teduh Untuk Menurunkan Tingkat Burnout Pada Guru (Lucia Trisni Widhianingtanti dan Christa Vidia Rana Abimanyu) 5. Work Engagement Pada Guru Sekolah Dasar Kecamatan Jabiren Raya Ditinjau Dari Personal Values Dan Karakteristik Demografis (Elisa Kristiani, M.Sih Setija Utami, Lucia Trisni Widhianingtanti) <p style="text-align: center;">Room 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Integritas Ditinjau Dari Jenis Kelamin, Lama Studi, IPK, Dan Keaktifan Berorganisasi Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata (Pius Heru Priyanto dan Damasia Linggarjati Novi Permitasari) 2. Peran Kearifan Psikokultural Menghadapi Pandemi COVID-19 DP (Budi Susetyo)

			<p>3. Webinar Kewirausahaan Untuk Meningkatkan Pengetahuan Kewirausahaan Pada Anggota Koperasi Simpan Pinjam (KSP) X (Kristiana Haryanti , Eugenius Tintus Reinaldi , dan Widawati Hapsari)</p> <p>4. Resiliensi Single Mother Setelah Kematian Suami Karena COVID-19 (Yunita Sri Handayani)</p> <p style="text-align: center;">Room 3</p> <p>1. Efektivitas Acceptance Commitment Group Therapy Berbasis Daring Terhadap Insomnia Pada Dewasa Awal Selama Pandemi COVID-19 (Novianita Ayu Pramestuti dan Imelda Ika Dian Oriza)</p> <p>2. Gambaran Kekhawatiran, Resilient Coping, dan Kepuasan Hidup Pada Masyarakat Usia Dewasa Selama Pandemi COVID-19 (Novianita Ayu Pramestuti dan Elizabeth Kristi Poerwandari)</p> <p>3. Stimulan Positif Dan Pengaruhnya Bagi Perilaku Prososial (Aloysius E Monteiro)</p> <p>4. Dampak Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pada Wanita Karir (Ainun Rosidah Diana Sofyan dan Hana Riyandika Rohimatuzahroh)</p> <p style="text-align: center;">Room 4</p> <p>1. Work-Life Balance Remote Worker ditinjau dari Persepsi terhadap Jam kerja dan Psychological Safety (Fernanda Putri Gisela dan Sumaryono)</p> <p>2. Foward Chaining dalam meningkatkan kemampuan Lepas Pakai Celana secara mandiri pada Remaja dengan Severe IDD (Dyah Ayu Pitaloka dan Suparmi)</p> <p>3. Gawai Dan Perkembangan Moral Anak di Era Pandemi COVID-19 (Margaretta Puspa Wijayanti)</p> <p>4. Haruskah Anak Menanggung Kesalahannya Sendiri ? (Y. Bagus Wismanto ; Natasha Isabella Dian Paramitha ; L. Aptik Evanjeli)</p>
--	--	--	--

KATA PENGANTAR

Kami panjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Kasih karena atas berkah, rahmat dan karunia-Nya, Prosiding Webinar Nasional dengan tema “**Optimalisasi Personal dan Social Capital bagi Peningkatan Well-Being di Era Pandemi Covid-19**” telah terselesaikan dengan baik. Prosiding Webinar Nasional ini berisi kumpulan tulisan hasil penelitian dan pengabdian para dosen dan mahasiswa Program Studi Psikologi dari berbagai Perguruan Tinggi di Indonesia. Tulisan hasil penelitian dan pengabdian para dosen dan mahasiswa tersebut telah dipresentasikan secara *online* pada Webinar Nasional yang diselenggarakan bersama oleh Program Studi Magister Sains Psikologi dan Program Studi Magister Profesi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang pada tanggal 28 Pebruari 2022.

Prosiding ini berisi lima belas (15) naskah tulisan dengan judul beragam. Keberagaman judul ini, bagi penyunting, semakin memberi penegasan bahwa pandemi Covid-19 berdampak luas di seluruh bidang kehidupan manusia. Untuk ilustrasi singkat kepada kalangan pembaca, kami tim penyunting menyajikan, di bagian awal dari prosiding ini, sebuah tulisan berdasar hasil penelitian dengan judul “*Work Life Balance* pada Karyawan Perusahaan Swasta Ditinjau dari Persepsi terhadap Jam Kerja dan *Psychological Safety* saat Bekerja dari Rumah” karya Fernanda Putri Gisela dan Sumaryono. Tulisan karya Ainun Rosidah Diana Sofyan dan Hana Riyandika Rohimatusyaroh memaparkan hasil penelitiannya tentang “Dampak *Work from Home* (WFH) Terhadap *Work Life Balance* pada Wanita Karier”. Tulisan karya Yosinta Praditiya memaparkan hasil penelitiannya tentang “Dinamika Psikologis *Panic Buying* di Masa Pandemi Covid-19”. Tiga (3) tulisan lainnya juga memaparkan hasil-hasil penelitiannya tentang dampak pandemi Covid-19 terhadap kondisi psikologi, yakni; karya Yunita Sri Handayani, karya Novianita Ayu Pramestuti dan Imelda Ika Dian Oriza, dan karya Novianita Ayu Pramestuti dan Elisabeth Kristi Puwandari. Karya Daniel Purwoko Budi Susetyo secara khusus menyoroti peran psiko-budaya menghadapi pandemi Covid-19. Kami juga memberi apresiasi kepada para penulis lainnya, walaupun isi karya tulisannya tidak secara langsung berkaitan dengan pandemi Covid-19, yang telah berkenan mempresentasikan hasil penelitian dan pengabdiannya dan dimuat dalam prosiding ini.

Tujuan penerbitan prosiding ini adalah penyediaan media untuk melatih dan membiasakan diri, terutama di kalangan para dosen dan mahasiswa Program Studi Magister Sains Psikologi dan Program Studi Magister Profesi Psikologi, menyebarluaskan hasil-hasil

penelitian dan pengabdian dan juga pemikiran. Sebuah hasil penelitian, pengabdian dan pemikiran ketika dituangkan dalam suatu prosiding akan dengan mudah disebarluaskan sehingga hasil tersebut dapat dimanfaatkan, setidaknya sebagai sumber informasi, oleh khalayak pembaca.

Pada kesempatan ini, kami panitia webinar nasional dan tim penyunting menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Rektor, Ibu Dekan Fakultas Psikologi, Ibu Ketua Program Studi Magister Profesi Psikologi, dan Bapak Ketua Program Studi Magister Sains Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang telah berkenan memberi dukungan, baik secara moril maupun materiil sehingga webinar nasional bisa berlangsung dengan lancar dan prosiding bisa terselesaikan dan diterbitkan. Kami panitia memiliki harapan, semoga webinar dan penerbitan prosiding berisi hasil-hasil penelitian, pengabdian dan pemikiran dari para dosen dan mahasiswa Program Studi Magister Profesi Psikologi dan Program Studi Magister Sains Psikologi akan terus berlangsung di tahun-tahun yang akan datang sehingga menjadi agenda rutin tahunan.

Semarang, 31 Januari 2022
Ketua Pelaksana Seminar Nasional

Dr. M. Suharsono, M.Si.

DAFTAR ISI

SUSUNAN PANITIA.....	iv
SUSUNAN ACARA.....	v
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
<i>WORK-LIFE BALANCE</i> KARYAWAN PERUSAHAAN SWASTA DITINJAU DARI PERSEPSI TERHADAP JAM KERJA DAN <i>PSYCHOLOGICAL SAFETY</i> SAAT BEKERJA DARI RUMAH (Fernanda Putri Gisela dan Sumaryono).....	1
DAMPAK <i>WORK FROM HOME</i> TERHADAP <i>WORK-LIFE BALANCE</i> PADA WANITA KARIR (Ainun Rosidah Diana Sofyan dan Hana Riyandika Rohimatuzahroh).....	13
WEBINAR KEWIRAUSAHAAN UNTUK MENINGKATKAN PENGETAHUAN KEWIRAUSAHAAN PADA ANGGOTA KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) X (Kristiana Haryanti , Eugenius Tintus Reinaldi, dan Widawati Hapsari).....	22
HARUSKAH ANAK MENANGGUNG KESALAHANNYA SENDIRI? (Y. Bagus Wismanto ; Natasha Isabella Dian Paramitha ; L. Aptik Evanjeli)	27
DINAMIKA PSIKOLOGIS <i>PANIC BUYING</i> DI MASA PANDEMI COVID-19 (Yosinta Praditiya).....	44
EFEKTIVITAS CBT (<i>COGNITIVE BEHAVIORAL THERAPY</i>) UNTUK MENGATASI KONSEP DIRI AKADEMIK YANG NEGATIF PADA SISWA <i>UNDERACHIEVER</i> (Alexander Indrakusuma Linggi dan Emiliana Primastuti).....	58
STIMULAN POSITIF DAN PENGARUHNYA BAGI PERILAKU PROSOSIAL (Aloysius E Monteiro).....	67
RESILIENSI SINGLE MOTHER SETELAH KEMATIAN SUAMI KARENA COVID-19 (Yunita Sri Handayani).....	87
HUBUNGAN <i>EXECUTIVE FUNCTION</i> , <i>MEMORY-LEARNING</i> , <i>PERSONAL VALUE</i> , DAN <i>PSYCHOLOGICAL WELL-BEING</i> DENGAN <i>BURNOUT</i> (Haryo Guritno, Lucia Trisni Widhianingtanti , M. Sih Setija Utami)	105
EFEKTIVITAS <i>ACCEPTANCE COMMITMENT GROUP THERAPY</i> BERBASIS DARING TERHADAP INSOMNIA PADA DEWASA AWAL SELAMA PANDEMI COVID-19 (Novianita Ayu Pramestuti dan Imelda Ika Dian Oriza)	118

INTEGRITAS DITINJAU DARI JENIS KELAMIN, LAMA STUDI, IPK, DAN KEAKTIFAN BERORGANISASI PADA MAHASISWA FAKULTAS PSIKOLOGI UNIKA SOEGIJAPRANATA (Pius Heru Priyanto dan Damasia Linggarjati Novi Permitasari)	138
PERAN KEARIFAN PSIKO-BUDAYA MENGHADAPI PANDEMI COVID-19 (Budi Susetyo).....	159
<i>FOWARD CHAINING</i> DALAM MENINGKATKAN KEMANDIRIAN LEPAS PAKAI CELANA SAAT BAB PADA REMAJA DENGAN <i>SEVERE</i> IDD (Dyah Ayu Pitaloka dan Suparmi).....	171
GAMBARAN KEKHAWATIRAN, <i>RESILIENT COPING</i> , DAN KEPUASAN HIDUP PADA MASYARAKAT USIA DEWASA SELAMA PANDEMI COVID-19 (Novianita Ayu Pramestuti dan Elizabeth Kristi Poerwandari).....	184
<i>WORK ENGAGEMENT</i> PADA GURU SEKOLAH DASAR KECAMATAN JABIREN RAYA DITINJAU DARI <i>PERSONAL VALUES</i> DAN KARAKTERISTIK DEMOGRAFIS (Elisa Kristiani, M.Sih Setija Utami, Lucia Trisni Widhianingtanti)	204

- Walsh, F. (2016). *Strengthening family resilience*. Guilford publications.
- Werner-Lin, A., & Biank, N. M. (2013). Holding parents so they can hold their children: Grief work with surviving spouses to support parentally bereaved children. *OMEGA-Journal of Death and Dying*, 66(1), 1-16. <https://doi.org/10.2190%2FOM.66.1.a>
- WHO. (2021), *Invisible Women, Invisible Problems*, Diakses dari: <https://www.un.org/en/observances/widows-day>
- Worthington Jr, E. L., Griffin, B. J., Toussaint, L. L., Nonterah, C. W., Utsey, S. O., & Garthe, R. C. (2016). Forgiveness as a catalyst for psychological, physical, and spiritual resilience in disasters and crises. *Journal of Psychology and Theology*, 44(2), 152-165. <https://doi.org/10.1177%2F009164711604400206>
- Zhai, Y., & Du, X. (2020). Loss and grief amidst COVID-19: A path to adaptation and resilience. *Brain, behavior, and immunity*, 87, 80-81. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.04.053>

HUBUNGAN EXECUTIVE FUNCTION, MEMORY-LEARNING, PERSONAL VALUE, DAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DENGAN BURNOUT

*Haryo Goeritno*¹⁾, *Lucia Trisni Widhianingtanti*²⁾, *M. Sih Setija Utami*³⁾

^{1,2,3)}Universitas Katolik Soegijapranata

¹⁾haryo@unika.ac.id

²⁾trisni@unika.ac.id

³⁾cicih@unika.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *Executive Function*, *Memory-Learning*, *Personal Value*, dan *Psychological Well-Being* dengan *Burnout*. Hipotesa yang diajukan (a) Ada hubungan negatif antara *Executive Function* dengan *Burnout*, (b) Ada hubungan negatif antara *Memory-Learning* dengan *Burnout*, (c) Ada hubungan negatif antara *Personal Value* dengan *Burnout*, dan (d) Ada hubungan negatif antara *Psychological Well-Being* dengan *Burnout*. Alat ukur yang digunakan adalah *Test Executive Function (Ruff's Five point test dan Trail Making Test)*, *Test Memory-Learning (RAVLT/Rey Auditory Verbal Learning Test)*, *Skala Personal Value*, *Skala Psychological Well-Being*, dan *Skala Masalah Burnout Inventory (MBI)*. Pengambilan data dilakukan bulan Desember 2019 sampai dengan Januari 2020, namun karena adanya kendala pandemi Covid-19 diperoleh 7 partisipan. Dari hasil analisis korelasi Spearman's rho dapat dilaporkan sebagai berikut (1) Hasil korelasi antara *Executive Function* dengan *Burnout*, $\rho = 0,631$ ($p > 0,5$), menunjukkan bahwa hipotesis ditolak; (2) Korelasi antara *Learning Over Trials (LOT)*, *Short Term Percent Retention (STPR)*,

dan *Long Term Percent Retention* (LTPR) yang merupakan aspek dari *Memory-Learning* dengan *Burnout* secara berurutan diperoleh hasil sebagai berikut $\rho = -0,227$ ($p > 0,05$), $\rho = -0,180$ ($p > 0,05$), dan $\rho = 0,300$ ($p > 0,05$), hal ini menunjukkan hipotesis ditolak; (3) Korelasi antara sepuluh dimensi *Personal Value* yaitu kekuatan, pencapaian, hidonisme, stimulasi, arah diri, universalisme, tradisi, konformitas, dan keamanan dengan *Burnout* secara berurutan diperoleh hasil sebagai berikut $\rho = -0,022$ ($p > 0,05$), $\rho = 0,352$ ($p > 0,05$), $\rho = 0,486$ ($p > 0,05$), $\rho = -0,189$ ($p > 0,05$), $\rho = 0,492$ ($p > 0,05$), $\rho = 0,479$ ($p > 0,05$), $\rho = 0,239$ ($p > 0,05$), $\rho = -0,094$ ($p > 0,05$), $\rho = 0,449$ ($p > 0,05$), dan $0,211$ ($p > 0,05$), hal ini menunjukkan hipotesis ditolak; dan (4) Korelasi antara *Psychological Well-Being* dengan *Burnout* diperoleh $\rho = 0,324$ ($p > 0,05$) menunjukkan hipotesis ditolak.

Kata kunci : Executive Function, Memory-Learning, Personal Value, Psychological Well-Being, Burnout, Spearman's rho

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a relationship between Executive Function, Memory-Learning, Personal Value, and Psychological Well-Being with Burnout. The proposed hypothesis (a) There is a negative relationship between Executive Function and Burnout, (b) There is a negative relationship between Memory-Learning and Burnout, (c) There is a negative relationship between Personal Value and Burnout, and (d) There is a negative relationship between Psychological Well -Being with Burnout. The measuring instruments used are Executive Function Test (Ruff's Five point test and Trail Making Test), Memory-Learning Test (RAVLT/Rey Auditory Verbal Learning Test), Personal Value Scale, Psychological Well-Being Scale, and the Maslach Burnout Inventory Scale (MBI).). Data collection was carried out from December 2019 to January 2020, but due to the Covid-19 pandemic, 7 participants were obtained. From the results of the Spearman's rho correlation analysis, it can be reported as follows (1) The correlation between Executive Function and Burnout, $\rho = 0.631$ ($p > 0.5$), indicates that the hypothesis is rejected; (2) The correlation between Learning Over Trials (LOT), Short Term Percent Retention (STPR), and Long Term Percent Retention (LTPR) which are aspects of Memory-Learning with Burnout sequentially obtained the following results $\rho = -0.227$ ($p > 0.05$), $\rho = -0.180$ ($p > 0.05$), and $\rho = 0.300$ ($p > 0.05$), this shows the hypothesis is rejected; (3) The correlation between ten dimensions of Personal Value, namely strength, achievement, hidonism, stimulation, self-direction, universalism, tradition, conformity, and security with Burnout sequentially obtained the following results $\rho = -0.022$ ($p > 0.05$), $\rho = 0.352$ ($p > 0.05$), $\rho = 0.486$ ($p > 0.05$), $\rho = -0.189$ ($p > 0.05$), $\rho = 0.492$ ($p > 0.05$), $\rho = 0.479$ ($p > 0.05$), $\rho = 0.239$ ($p > 0.05$), $\rho = -0.094$ ($p > 0.05$), $\rho = 0.449$ ($p > 0.05$), and 0.211 ($p > 0.05$), p. this indicates

the hypothesis is rejected; and (4) the correlation between Psychological Well-Being and Burnout obtained $\rho = 0.324$ ($p > 0.05$) indicating the hypothesis is rejected.

Keyword : Executive Function, Memory-Learning, Personal Value, Psychological Well-Being, Burnout, Spearman's rho.

PENDAHULUAN

Di pasar global saat ini, perusahaan harus beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan yang berubah. Berneth (2004) menyatakan bahwa kesiapan karyawan merupakan faktor yang penting dalam kesuksesan perubahan organisasi, maka karyawan perlu dipersiapkan agar lebih terbuka terhadap proses perubahan. Jika karyawan tidak siap untuk berubah, maka mereka tidak akan dapat mengikuti dan akan merasa kesulitan dengan kecepatan perubahan organisasi yang sedang terjadi. Tentunya respon atau sikap karyawan dalam menghadapi perubahan dan tuntutan tugas berbeda-beda, hal ini tergantung pada sejauh mana karyawan siap secara mental, psikologis atau fisik, sedia untuk berpartisipasi dalam aktivitas pengembangan organisasi (Hanpachern, 1997). Pekerjaan menjadi semakin kompleks dan cenderung lebih menuntut secara kognitif dibandingkan fisik, misal seiring dengan pertumbuhan teknologi dan digitalisasi yang juga membutuhkan peningkatan fleksibilitas dan keterlibatan kognitif pada karyawan. Meningkatnya tuntutan kognitif di lingkungan kerja juga dapat dilihat sebagai salah satu faktor yang menjelaskan tingginya relevansi *burnout* di pasar kerja (Fleischhauer, 2019).

Sejak diperkenalkan pada tahun 1970 sebagian besar penelitian difokuskan pada kondisi pekerjaan, namun selama dekade terakhir penelitian semakin membahas factor-faktor perbedaan individu yang dapat memoderasi kerentanan dan ketahanan terhadap *burnout*. Di dunia kerja istilah *burnout* merupakan istilah baru yang digunakan untuk menunjuk satu jenis stres, *burnout* adalah sebuah reaksi menghadapi stres kerja yang kronis. Reaksi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yang muncul dalam diri sendiri, salah satunya adalah tidak lepas dari *value* yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Fedd et al, (Kaygin & Guluce, 2013) menyatakan bahwa *value* yang dimiliki oleh seseorang merupakan suatu bentuk tujuan yang penting bagi suatu individu atau representasi mental yang berpengaruh terhadap perbuatan seseorang. Nilai individual tersebut biasa disebut dengan istilah *Personal Value*, dimana *Personal Value* tersebut dianggap sebagai faktor yang membentuk dan meningkatkan pemahaman perilaku seseorang. Selain itu individu dengan sikap positif terhadap diri sendiri

dan orang lain juga menentukan sikap kerja yang dikenal dengan istilah *Psychological Well-being*.

Penelitian *burnout* awal terutama berfokus pada antesedennya, dampaknya pada sikap dan kesehatan seseorang, dan konsekuensi organisasinya. Studi terbaru juga menunjukkan bahwa individu dengan *burnout* sering mengeluh tentang gangguan fungsi kognitif, seperti melaporkan masalah atensi dan memori. Ini tidak mengherankan mengingat bahwa *burnout* dapat dianggap sebagai sindrom yang berhubungan dengan stres, dan ada banyak bukti bahwa stres yang berkelanjutan dapat memiliki efek merugikan pada struktur saraf yang terlibat dalam fungsi kognitif, seperti *hippocampus* dan korteks prefrontal (Oosterholt, et.al. 2011).

Soka (2017) menyebutkan beberapa studi perilaku telah menunjukkan bahwa *burnout* dikaitkan dengan gangguan fungsi kognitif, terutama kecepatan pemrosesan, pembaharuan memori kerja, perhatian, dan respon yang menghambat, dan peralihan tugas. *Burnout* memiliki pengaruh pada kemampuan individu untuk bekerja, kesehatan dan hubungan pribadi mereka. Terlepas dari efek *burnout* pada kesehatan psikosomatik dan performa kerja, sangat sedikit penelitian yang meneliti dampak *burnout* pada fungsi kognitif (Pavlos, 2014). Manusia memiliki lima bagian pokok di fungsi kognitifnya yaitu atensi, kemampuan bahasa, memori, visual ruang, dan fungsi eksekutif (Dahlan, 1999). Berbeda dengan proses kognitif yang lebih otomatis, fungsi eksekutif bertanggung jawab atas pengaturan pemikiran dan tindakan. Literature menggambarkan berbagai fungsi eksekutif yaitu memori kerja, penalaran verbal, pengalihan tugas, fleksibilitas kognitif, pemikiran abstrak, penghambatan, pengurutan, perencanaan, akuisisi aturan dan penyelesaian masalah. Defisit kecil dalam fungsi eksekutif dapat berdampak buruk pada kehidupan pribadi dan profesional seseorang (Oosterholt, et.al. 2012).

Selanjutnya, Schaufeli & Enzman (1998) juga mengindikasikan bahwa orang dengan level *burnout* tinggi sering mengeluh gangguan perhatian dan memori, afektif tidak stabil dan fleksibilitas terbatas dalam menghadapi tugas baru dan berubah. Individu yang mengalami *burnout* sering mengeluhkan konsentrasi dan penyimpangan ingatan dalam tugas sehari-hari (Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009; Weber & Jaekel-Reinhard, 2000). Ketika gejala *burnout* relative ringan, kinerja dapat dipertahankan pada tingkat yang sama baiknya dengan orang lain (Castaneda et al., 2011; Oosterholt et al., 2014). Namun, meskipun kinerja ini relatif sebanding pada tes kognitif perilaku, Österberg dan rekan (2009) mengamati bahwa keluhan kognitif subyektif tentang perhatian dan memori jauh lebih umum di antara individu dengan gejala *burnout* daripada orang yang tidak *burnout*.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *Executive Function*, *Memory-Learning*, *Personal Value* dan *Psychological Well-Being* dengan *Burnout*.

Maslach dan Goldberg (1998) yang menjelaskan *burnout* sebagai sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penghargaan yang rendah terhadap diri (*low personal accomplishment*). Sedangkan Pines dan Aroson (Cooper et al, 1996) mendefinisikan *burnout* sebagai suatu keadaan kelelahan secara fisik, emosi dan mental yang disebabkan keterlibatan dalam jangka waktu yang panjang pada situasi yang secara emosional penuh dengan tuntutan. Azeem (2010) juga menyatakan bahwa *burnout* adalah sebuah respon terhadap stres yang berkepanjangan di tempat kerja dan hal ini terjadi karena individu tidak mampu mengatasi tuntutan yang besar, tekanan emosi, waktu, dan sumber daya dan nilai-nilai yang bertentangan di tempat kerja. Kemudian Rigio (Badri, 2017) mengungkapkan bahwa *burnout* adalah kondisi yang diakibatkan oleh lamanya stres yang dialami seseorang dalam pekerjaan dan dampaknya membuat individu dapat keluar dari organisasinya.

Maslach dan Laiter (2008) mengungkapkan tiga dimensi yang ada pada *burnout*:

a) *Exhaustion*

Mengacu pada kelelahan fisik dan habisnya energi seseorang secara emosional yang terlalu berat yang diakibatkan oleh beban kerja dan tuntutan pekerjaan.

b) *Cynicism*

Sebuah sikap negatif terhadap pekerjaan yang terbangun akibat dari hubungan personal antar individu di lingkup pekerjaan. Merupakan penggambaran ketegangan mental individu sebagai akibat dari kelelahan kerja.

c) *Professional Efficacy*

Munculnya rendah diri, dan menilai diri tidak mampu mencapai keberhasilan

Smith, Jaffe-Gill, Segal & Segal (2008) mengungkapkan adanya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya *burnout*, yaitu (1) Kelelahan kerja. Merasa tidak memiliki kendali atas pekerjaan, merasa kurang mendapat penghargaan dan pengakuan, memiliki tujuan atau harapan yang tidak jelas terkait pekerjaan dan banyak menuntut, pekerjaan bersifat monoton, lingkungan pekerjaan tidak kondusif atau bekerja dengan tekanan tinggi, (2) Gaya hidup. Kurangnya waktu bersantai dan bersosialisasi, mengambil terlalu banyak tanggung jawab di pekerjaan, kurang tidur, minimnya relasi sosial yang mendukung, (3) Kepribadian. Perfeksionis, pesimistis terhadap diri dan lingkungan, enggan mendelegasikan tugas ke orang lain, kepribadian berprestasi, dan (4) *Cargiver* (Pengasuh). Terlalu banyak mengasuh anak,

anggota keluarga, atau orang yang sakit dapat membuat individu mengalami kelelahan. Sari (2014) mengemukakan beberapa faktor yang menyebabkan *burnout*, yaitu (1) Faktor individu. Faktor individu di sini berkaitan dengan beberapa komponen seperti: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan status perkawinan, (2) Faktor kepribadian. Faktor kepribadian terbagi menjadi beberapa hal: konsep diri yang rendah, perilaku tipe A, introvert, *locus of control* eksternal, dan kefleksibelan seseorang, (3) Faktor pekerjaan. Termasuk faktor pekerjaan diantaranya ialah konflik peran dan ketidakjelasan peran dalam pekerjaan, dan (4) Faktor organisasi. Terdapat beberapa faktor diantaranya: tekanan pekerjaan, dukungan sosial (keluarga dan teman kerja), dan kekompakan kelompok kerja.

Studi epidemiologis telah menunjukkan bahwa sejumlah besar karyawan mengalami tingkat stres yang tinggi dan kronis di tempat kerja. Untuk proporsi yang relevan dari para karyawan ini, keluhan stres mereka menjadi begitu parah sehingga mereka tidak lagi mampu mempertahankan kinerja pekerjaan mereka secara memadai atau, lebih buruk lagi, mereka keluar dari pekerjaan. Reaksi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yang muncul dalam diri sendiri, salah satunya adalah tidak lepas dari *value* yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Fedd et al, (Kaygin & Guluce, 2013) menyatakan bahwa *value* yang dimiliki oleh seseorang merupakan suatu bentuk tujuan yang penting bagi suatu individu atau representasi mental yang berpengaruh terhadap perbuatan seseorang. Nilai individual tersebut biasa disebut dengan istilah *Personal Value*, dimana *Personal Value* tersebut dianggap sebagai faktor yang membentuk dan meningkatkan pemahaman perilaku seseorang. Selain itu individu dengan sikap positif terhadap diri sendiri dan orang lain juga menentukan sikap kerja yang dikenal dengan istilah *Psychological Well-Being*.

Beberapa studi perilaku telah menunjukkan bahwa kelelahan dikaitkan dengan gangguan fungsi kognitif, terutama kecepatan pemrosesan, pembaruan memori kerja, dan mendapat perhatian dan penghambatan respons yang berkelanjutan. Sampai saat ini, sebagian besar penelitian tentang keluhan karyawan tersebut telah dilakukan dengan label *burnout*: keadaan afektif kronis yang terkait dengan pekerjaan, ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya prestasi pribadi. Defisit kecil dalam fungsi eksekutif (*Executive Function*) dapat berdampak buruk pada kehidupan pribadi dan profesional seseorang. Misalnya, individu mungkin tidak dapat merespons secara memadai dalam konteks sosial, menyusun tugas, atau mempertahankan kinerja mereka yang biasa. Ketika gejala kelelahan relatif ringan, kinerja dapat dipertahankan pada tingkat yang sama baiknya dengan orang lain (Castaneda et al., 2011; Oosterholt et al., 2014). Namun, meskipun kinerja ini relatif

sebanding pada tes kognitif perilaku tradisional. Österberg dan rekan (2009) mengamati bahwa keluhan kognitif subyektif tentang perhatian dan memori (*Memory-Learning*) jauh lebih umum di antara individu dengan gejala kelelahan daripada peserta kontrol mereka. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesa yang dikemukakan dalam penelitian ini terdiri (1) Hipotesis mayor yaitu ada hubungan antara *Executive Function*, *Memory-Learning*, *Personal Value* dan *Psychological Well-being* dengan *Burnout*. (2) Hipotesis minor yaitu (a) Ada hubungan negatif antara *Executive Function* dengan *Burnout*. Semakin tinggi *Executive Function* maka semakin rendah *Burnout*, demikian pula sebaliknya; (b) Ada hubungan negatif antara *Memory-Learning* dengan *Burnout*. Semakin tinggi *Memory-Learning* maka semakin rendah *Burnout*, begitu pula sebaliknya; (c) Ada hubungan negatif antara *Personal Value* dengan *Burnout*. Semakin tinggi *Personal Value* maka semakin rendah *Burnout*, demikian pula sebaliknya; dan (d) Ada hubungan negatif antara *Psychological Well-Being* dengan *Burnout*. Semakin tinggi *Psychological Well-Being* maka semakin rendah *Burnout*, demikian pula sebaliknya.

METODE

Subjek penelitian ini adalah para karyawan di Semarang, berusia produktif, dan aktif bekerja.

Alat ukur dalam penelitian ini terdiri dari (1) *Tes Executive Function* yaitu terdiri dari *Ruff's Five Point Test* dan *Trail Making Test*; (2) *Tes Memory-Learning* (RAVLT/*Rey Auditory Verbal Learning Test*); (3) *Masclah Burnout Inventory (MBI)*; (4) *Personal Value Scale*; dan (5) *Psychological Well-Being*

Metode analisis data yang digunakan untuk melihat hubungan antara *Executive Function*, *Memory-Learning*, *Personal Value* dan *Psychological Well-Being* dengan *Burnout* adalah menggunakan analisis korelasi Spearman's rho.

HASIL

Berdasarkan jadwal penelitian, pengambilan data dilakukan bulan Desember 2019 sampai dengan Januari 2020, namun karena adanya beberapa kendala maka pengambilan data menjadi mudur, dan akhirnya semakin menjadi sulit dengan terjadi pandemi Covid-19. Responden yang di peroleh 7 orang sehingga dengan keterbatasan responden analisis yang digunakan adalah Statistika Non-Parametrik dengan menggunakan korelasi Spearman's rho.

Dari hasil analisis Non-Parametrik dengan menggunakan korelasi Spearman's rho terhadap lima variabel yaitu *Executive Function*, *Memory-Learning*, *Personal Value*, dan *Psychological Well-Being* dengan *Burnout* dapat dilaporkan sebagai berikut:

1. Korelasi antara *Ruff's Five point test* (FPT), *Trail Making Test A* (TMT-A), dan *Trail Making Test B* (TMT-B) yang merupakan tes yang mengungkap *Executive Function* dengan *Burnout* secara berurutan diperoleh hasil sebagai berikut rho = -0,591 ($p > 0,05$), rho = 0,400 ($p > 0,05$), dan rho = 0,685 ($p < 0,05$) (lihat lampiran B). Dari hasil korelasi di atas terlihat bahwa FPT dan TMT-A tidak ada hubungan yang signifikan dengan *Burnout*. Sebaliknya korelasi antara TMT-B dan *Burnout* menunjukkan ada hubungan yang signifikan. Dengan demikian tidak dapat disimpulkan apakah hipotesis yang menyatakan “ada hubungan negatif antara *Executive Function* dengan *Burnout*. Semakin tinggi *Executive Function* maka semakin rendah *Burnout*, demikian pula sebaliknya” diterima atau ditolak. Untuk itu, dilakukan analisis pembobotan ketiga tes tersebut untuk mendapatkan skor total *Executive Function*. Hasil skor total *Executive Function* kemudian dikorelasikan dengan *Burnout*, hasil korelasi diperoleh rho = 0,631 ($p > 0,5$) (lihat lampiran C); hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “ada hubungan negatif antara *Executive Function* dengan *Burnout*. Semakin tinggi *Executive Function* maka semakin rendah *Burnout*, demikian pula sebaliknya” ditolak. Artinya, tidak ada hubungan antara *Executive Function* dengan *Burnout*.
2. Korelasi antara *Learning Over Trials* (LOT), *Short Term Percent Retention* (STPR), dan *Long Term Percent Retention* (LTPR) yang merupakan aspek dari *Memory-Learning* dengan *Burnout* secara berurutan diperoleh hasil sebagai berikut rho = -0,227 ($p > 0,05$), rho = -0,180 ($p > 0,05$), dan rho = 0,300 ($p > 0,05$) (lihat lampiran B); hal ini menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara *Memory-Learning* dengan *Burnout*. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Ada hubungan negatif antara *Memory-Learning* dengan *Burnout*, dimana semakin tinggi *Memory-Learning* maka semakin rendah *Burnout*” ditolak, artinya tidak ada hubungan antara *Memory-Learning* dengan *Burnout*.
3. Korelasi antara sepuluh dimensi *Personal Value* yaitu kekuatan, pencapaian, hidonisme, stimulasi, arah diri, universalisme, tradisi, konformitas, dan keamanan dengan *Burnout* secara berurutan diperoleh hasil sebagai berikut rho = -0,022 ($p > 0,05$), rho = 0,352 ($p > 0,05$), rho = 0,486 ($p > 0,05$), rho = -0,189 ($p > 0,05$), rho = 0,492 ($p > 0,05$), rho = 0,479 ($p > 0,05$), rho = 0,239 ($p > 0,05$), rho = -0,094 ($p > 0,05$), rho = 0,449 ($p > 0,05$), dan 0,211 ($p > 0,05$) (lihat lampiran F), maka hal ini menunjukkan tidak ada hubungan yang

signifikan antara *Personal Value* dengan *Burnout*. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan “ada hubungan negatif antara *Personal Value* dengan *Burnout*. Semakin tinggi *Personal Value* maka semakin rendah *Burnout*, demikian pula sebaliknya”. Ditolak.

4. Korelasi antara *Psychological Well-Being* dengan *Burnout* diperoleh $\rho = 0,324$ ($p > 0,05$) (lihat lampiran B), maka hal ini menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara *Psychological Well-Being* dengan *Burnout*. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan “ada hubungan negatif antara *Psychological Well-Being* dengan *Burnout*. Semakin tinggi *Psychological Well-Being* maka semakin rendah *Burnout*, demikian pula sebaliknya. Ditolak.

DISKUSI

Burnout sebagai suatu keadaan kelelahan secara fisik, emosi dan mental yang disebabkan keterlibatan dalam jangka waktu yang panjang pada situasi yang secara emosional penuh dengan tuntutan (Pines dan Aroson dalam Cooper et al,1996) diasumsikan ada keterkaitan dengan *executive function* yang merupakan proses kognitif tingkat tinggi yang mengatur pemikiran atau perumusan tujuan, perencanaan dan merespon perubahan pada situasi yang rumit. Dimana dengan adanya *executive function* yang baik akan dapat menurunkan *burnout*, karena diasumsikan bila seorang karyawan yang mampu merumuskan, merencanakan dan merespon perubahan situasi yang rumit menjadikan ia mampu mengendalikan atau mengontrol kondisi *Burnout* yang dialami secara baik sehingga tidak akan mengalami *burnout*; demikian pula sebaliknya bila seorang karyawan kurang mampu merumuskan tujuan dan merencanakan kegiatan secara baik maupun merespon perubahan situasi yang rumit secara baik, tidak akan meningkatkan kondisi *Burnout*. Namun kenyataannya dalam penelitian ini ditemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara *executive function* dengan *burnout*, sehingga dengan demikian bila seorang karyawan mampu merencanakan suatu kegiatan dengan baik maupun mampu merespon situasi lingkungan disekitarnya dengan baik, tidak bisa terhindar dari kondisi *Burnout*, demikian pula sebaliknya. Dengan demikian penelitian ini menolak pendapat Soka (2017) yang menyebutkan beberapa studi perilaku telah menunjukkan bahwa *burnout* ada keterkaitan dengan adanya gangguan fungsi kognitif, terutama kecepatan pemrosesan, pembaharuan memori kerja, perhatian, dan respon yang menghambat, dan peralihan tugas.

Schaufeli & Enzman (1998) mengindikasikan bahwa orang dengan level *burnout* tinggi sering mengeluh gangguan perhatian dan memori, afektif tidak stabil dan fleksibilitas terbatas dalam menghadapi tugas baru dan berubah. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Weber & Jaekel-Reinhard (2000) maupun Schaufeli, Leiter, & Maslach (2009) yang menyatakan bahwa individu yang mengalami *burnout* sering mengeluhkan dengan kemampuan konsentrasi dan daya ingatannya di dalam menjalankan tugas sehari – hari. Berdasarkan pendapat di atas, maka diasumsikan adanya hubungan *antara memory-learning* dan *burnout*. *Memory-learning* pada dasarnya adalah kemampuan untuk menyimpan, mempertahankan, dan mengingat informasi dari pengalaman masa lalu pada otak manusia, sehingga dengan dimiliki kemampuan *memory-learning* yang baik maka seharusnya seorang karyawan mampu mengendalikan atau menghindari *burnout*, karena pada dasarnya seseorang pernah mengalami *burnout* atau mengalami stres ringan maupun berat dan mampu mengatasi permasalahan yang dihadapinya tersebut. Berdasarkan atas pengalaman tersebut maka diasumsikan seorang karyawan mampu mengatasi *burnout*. Namun dalam penelitian ini, ternyata diperoleh hasil bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara *memory-learning* dan *burnout*. Artinya bahwa seorang karyawan yang memiliki *memory-learning* baik atau tidak baik, tidak akan memengaruhi keberadaannya *burnout*, atau dengan kata lain *burnout* dapat dialami oleh seorang yang karyawan yang memiliki pengalaman maupun tidak memiliki pengalaman dalam menghadapi *burnout* atau stres. Dengan demikian, penelitian bertentangan dengan pendapat para ahli di atas maupun yang dikemukakan oleh Österberg dan rekan (2009) yang mengamati bahwa keluhan kognitif subyektif tentang perhatian dan memori jauh lebih umum di antara individu dengan gejala *burnout* daripada orang yang tidak *burnout*.

Studi epidemiologis telah menunjukkan bahwa sejumlah besar karyawan mengalami tingkat stres yang tinggi dan kronis di tempat kerja. Untuk proporsi yang relevan dari para karyawan ini, keluhan stres mereka menjadi begitu parah sehingga mereka tidak lagi mampu mempertahankan kinerja pekerjaan mereka secara memadai. Reaksi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yang muncul dalam diri sendiri, salah satunya adalah tidak lepas dari *value* yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Fedd et al, (Kaygin & Guluce, 2013) menyatakan bahwa *value* yang dimiliki oleh seseorang merupakan suatu bentuk tujuan yang penting bagi suatu individu atau representasi mental yang berpengaruh terhadap perbuatan seseorang. Nilai individual tersebut biasa disebut dengan istilah *Personal Value*, dimana *Personal Value* tersebut dianggap sebagai faktor yang membentuk dan meningkatkan pemahaman perilaku seseorang. Dengan demikian, diasumsikan ada hubungan antara *Personal Value* dengan

Burnout. Kenyataannya dari hasil penelitian ini ditemukan tidak ada hubungan yang signifikan antara Personal Value dan *Burnout*, sehingga pernyataan yang dikemukakan di atas ditolak.

Seperti yang diungkapkan oleh Ryff dan Keyes (Issom. Dkk, 2017), *Psychological Well-Being* merupakan kemampuan individu dalam menerima keadaan dirinya, membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, mampu mengendalikan diri dan tahan terhadap tekanan sosial, serta mampu untuk merealisasikan potensi yang dimilikinya sehingga memiliki arti dalam hidupnya. Diaz (Otalora dan Barros, 2006) menyatakan bahwa *Psychological Well-Being* memiliki fokus pada pengembangan keterampilan dan pengembangan diri. Hal tersebut dimaksudkan apabila seorang berada pada kondisi *Psychological Well-Being*, orang tersebut tidak hanya merasa bahagia dan puas dengan kondisinya saat ini namun juga menjadi pribadi yang sepenuhnya berfungsi. Burke (2010) menyatakan bahwa *Psychological Well-Being* memiliki pengaruh terhadap munculnya gejala *Burnout* pada karyawan. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa ada hubungan antara *Psychological Well-Being* dan *Burnout*. Hasil penelitian yang dilakukan penelitian, menemukan bahwa ternyata tidak ada hubungan yang signifikan antara *Psychological Well-Being* dan *Burnout*, sehingga pendapat di atas tidak sejalan dengan apa yang ditemukan oleh peneliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis statistika maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Ada hubungan negatif antara *Executive Function* dengan *Burnout*. Semakin tinggi *Executive Function* maka semakin rendah *Burnout*, demikian pula sebaliknya. Ditolak.
- b) Ada hubungan negatif antara *Memory-Learning* dengan *Burnout*. Semakin tinggi *Memory-Learning* maka semakin rendah *Burnout*, begitu pula sebaliknya. Ditolak.
- c) Ada hubungan negatif antara *Personal Value* dengan *Burnout*. Semakin tinggi *Personal Value* maka semakin rendah *Burnout*, demikian pula sebaliknya. Ditolak.
- d) Ada hubungan negatif antara *Psychological Well-Being* dengan *Burnout*. Semakin tinggi *Psychological Well-Being* maka semakin rendah *Burnout*, demikian pula sebaliknya. Ditolak.

SARAN

Penelitian ini tidak bisa lepas dari kelemahan yang ada yaitu subjek yang menjadi responden dalam penelitian ini ada kemungkinan tidak atau belum pernah mengalami *burnout*, dan sampel penelitian terlalu sedikit sehingga tidak bisa mewakili karyawan yang dicirikan

burnout. Oleh karena itu, disarankan untuk peneliti lain untuk menambah subjek penelitian dan dipastikan mengalami *burnout*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, V., Jacobs, R., & Anderson, P. J. (2008). *Executive Functions and the Frontal Lobes a Lifespan Perspective*. New York: Taylor & Francis Group.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Barkley, R. A. (2012). *Executive Functions What They Are, How They Work, and Why They Evolved*. New York: The Guilford Press.
- Bringmann, L., Lemmens, L., Huibers, M., Borsboom, D., dan Tuerlinckx, F. (2014). Revealing the dynamic network structure of the Beck Depression Inventory-II. *Psychological Medicine*, 45(04), 745-757.
- Carvalho, J. O. (2014). *Emotion and Executive Functioning: The Effect of Normal Mood States on Fluency Tasks*. Massachusetts : University of Massachusetts Amherst.
- Diamond, A. (2013). Executive Functions. *Annual Reviews Psychology*, 135168.
- Ginting, H., Näring, G., Van Der Veld, W. M., Srisayekti, W., & Becker, E. S. (2013). Validating the Beck Depression Inventory-II in Indonesia's general population and coronary heart disease patients. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 13(3), 235–242. [http://doi.org/10.1016/S1697-2600\(13\)70028-0](http://doi.org/10.1016/S1697-2600(13)70028-0)
- Gumelar, G. (2018, Maret 29). Menaker Kaji Perubahan Jam Kerja agar Karyawan Tidak Stress. *Cnnnews.com*. diakses pada 4 Oktober 2018, dari <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20180329123342-92-286776/menaker-kaji-perubahan-jam-kerja-agar-karyawan-tak-stres>
- Goldstein, S., & Naglieri, J. A. (2014). *Handbook of Executive Functioning*. London: Springer.
- Lemma, A. (1996). *Introduction to Psychopathology*. London: SAGE
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 397-422.
- Maslim, R. (2013). *Diagnosis Gangguan Jiwa, Rujukan Ringkas PPDGJ-III dan DSM-5, cetakan kedua*. Jakarta: Bagian Ilmu Kedokteran Jiwa FK-Unika Atmajaya.
- Oosterholt, B. G., Linden, D. V., Maes, J. H., Vebraak, M. J., & Kompier, M. A. (2012). Burned Out Cognition – Cognitive Functioning of Burnout Patients Before and After a Period with Psychological Treatment. *Scand J Work Environ Health*, 358 – 369.
- Oosterholt, B. G., Maes, J. H., Linden, D. V., Vebraak, M. J., & Kompier, M. A. (2014). Cognitive Performance in Both Clinical and Non-clinical Burnout. *Stress* , 400-409.

- Park, S.B.G. (2004) Neural Network and Psychopharmacology. Dalam Dan J. Stein dan Jacques Ludik. (Eds). *Neural Network and Psychopathology: Connectionist Model in Practice and Research*. (hal 57-87). Edinburgh: Cambridge University Press.
- Rosyid, H. F. (1996). Burnout: Penghambat Produktivitas yang Perlu Dicermati. *Buletin Psikologi*, Tahun IV, 19-25.
- Schwartzhoffer, R. V. (2009). *Psychology of Burnout Predictors and Coping Mechanisms*. New York: Nova Science Publishers, Inc.
- Stirling, J. (2002). *Introducing Neuropsychology*. New York: Psychology Press.
- Sulastri, A., Widyorini, E., Utami, M. S., Widhianingtanti, L. T., Goeritno, H., & Setyajati, M. W. (2017). *Manual Tes Neuropsikologi*. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.
- Schonfeld, I.S., & Bianchi, R. (2016). Burnout and depression: Two entities or one? *Journal of Clinical Psychology*, 72(1), 22-37.
- Susilo, R. (2018, September 27). Seorang Karyawan Mitsubishi Electric Jepang Bunuh Diri, Dua Lainnya Lumpuh Akibat Kelelahan Kerja. *Tribunnews.com*. diakses pada 4 Oktober 2018 dari <http://www.tribunnews.com/internasional/2018/09/27/seorang-karyawan-mitsubishi-electric-jepang-bunuh-diri-dua-lainnya-lumpuh-akibat-kelelahan-kerja>
- Willis, J. (2008). *How Your Child Learn Best*. Illinois: Sourcebooks, Inc.

ISBN 978-623-5997-10-0 (PDF)



9 786235 997100

**Magister Psikologi & Magister Psikologi Profesi
Unika Soegijapranata**