

HUBUNGAN KECENDERUNGAN PERFEKSIONISME DAN BURNOUT TERHADAP PETUGAS TBM (TAMAN BACA MANDIRI)

by Emillio Nadiah Irbah

FILE	SKRIPSI_EMILL_1-DIKONVERSI.PDF (316.93K)		
TIME SUBMITTED	08-AUG-2019 12:38PM (UTC+0700)	WORD COUNT	8145
SUBMISSION ID	1158537383	CHARACTER COUNT	54075

HUBUNGAN KECENDERUNGAN PERFEKSIONISME DAN BURNOUT TERHADAP PETUGAS TBM (TAMAN BACA MANDIRI)

88

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia, minat baca dapat dikatakan masih terbilang rendah, hal ini pernah disampaikan oleh mantan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Anies Baswedan dalam surat kabar *Online Republik* pada 31 Maret 2016 silam, bahwa minat membaca masyarakat sangat rendah karena berdasarkan 61 negara di dunia yang memiliki daftar literature, kedudukan Indonesia berada pada peringkat nomor 60. Anies Bawedan menyatakan bahwa Indonesia tidak kekurangan dalam literature seperti sarana dan prasarana perpustakaan. Bahkan saat ini Indonesia memiliki perpustakaan yang cukup bagus dengan menduduki nomer 35 dari seluruh dunia, di atas Negara Malaysia, Portugis, Singapur, Jerman, Autralia dan Selandia Baru. Namun, pengunjung dan pemanfaatan perpustakaan masih sedikit sekali dibandingkan dengan Negara tersebut. Hal ini berbanding terbalik dengan negara lainnya, mereka memiliki infrastruktur prasarana perpustakaan sedikit, tetapi minat membacanya cukup tinggi. Padahal, sarana perpustakaan tersebut dibangun oleh pemerintah guna mendorong masyarakat gemar membaca. 11

Minat baca itu sendiri merupakan suatu perhatian yang kuat dan mendalam disertai dengan perasaan senang terhadap kegiatan membaca, sehingga dapat mengarahkan seseorang untuk membaca dengan kemauannya sendiri. Minat baca sebaiknya ditanamkan diusia dini pada anak, karena pada saat usia dini merupakan usia ideal anak untuk menerima hal baru dan mengajarkan secara tidak langsung nilai-nilai dan norma dalam kehidupan sehari-harinya. 3

Semakin banyak membaca dapat dipastikan seseorang akan semakin banyak tahu, artinya banyaknya pengetahuan seseorang akan membantu dirinya dalam melakukan banyak hal yang sebelumnya tidak dikuasainya, sehingga seseorang yang banyak membaca memiliki kualitas yang lebih dari orang yang sedikit membaca. Baca tulis, hitung (calistung) saja tidak cukup untuk diterapkan pada jaman sekarang ini. Ada enam literasi dasar yang harus dikuasai orang dewasa menurut World Economic Forum, yaitu

baca tulis, literasi numerasi, literasi finansial, literasi sains, literasi budaya dan kewarganegaraan, dan literasi teknologi informasi dan komunikasi atau digital.

Setiap organisasi, perusahaan maupun TBM memiliki tujuan masing-masing yang akan dicapai, begitu juga dengan pekerjaan yang bergerak dalam bidang layanan dan jasa, dalam hal ini adalah petugas di TBM. Kualitas pelayanan sangat diperlukan petugas TBM, jika kualitas pelayanan di TBM kurang baik akan berakibat engganya masyarakat mengunjungi TBM. Sebaliknya, jika petugas TBM memberikan pelayanan prima dengan baik akan meningkatkan minat baca pengunjung masyarakat.

Interaksi yang dilakukan petugas TBM tidak hanya internal dengan sesama petugas TBM, melainkan juga eksternal yaitu dengan masyarakat dimana merupakan sasaran utama dari pengadaan TBM, baik itu dari kelurahan atau kecamatan. Melihat situasi tersebut, tidak menutup kemungkinan petugas perpustakaan berpotensi untuk kecenderungan perfeksionisme dalam bekerja yang mana menghadapi begitu banyak karakter masyarakat setiap hari, terkadang apa yang diinginkan tidak sesuai dengan ekspektasinya.

Bekerja sebagai petugas di TBM adalah untuk mendorong minat anak-anak agar gemar membaca dan bisa mengerjakan tugas sekolah. Rutinitas kerja yang cenderung sama sehari-harinya membuat petugas TBM rentan mengalami *burnout* atau kejenuhan didalam bekerja. Sehingga dapat menurunkan motivasi kerja petugas TBM.

Masalah-masalah diatas muncul yang dialami terhadap petugas TBM yaitu dapat menyebabkan petugas TBM mengalami stress kerja atau *burnout*. Hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja serta produktivitas kerja dari petugas perpustakaan tersebut. Terkadang petugas TBM tidak menyadari bahwa ketika mereka sedang mengalami permasalahan, sehingga akan berpengaruh dalam menjalankan setiap tugasnya di TBM menjadi tidak maksimal, mudah marah atau sensitif, cenderung menyalahkan orang lain dan merasa lelah baik fisik maupun emosional.

Burnout sendiri merupakan situasi dimana petugas TBM mengalami kelelahan yang cukup parah, kebosanan dalam menjalani rutinitas bekerja dan cenderung akan menarik diri dari pekerjaan. Pekerja yang mengalami *burnout* akan lebih mudah mengeluh, menyalahkan orang lain bila tidak ada masalah, cepat marah dan menjadi pesimis terhadap karir mereka.

Sikap yang terjadi terhadap petugas TBM yang menekankan dan beratnya beban kerja yang berlebihan akan semakin memperburuk keadaan petugas TBM, sehingga petugas TBM mengalami stress. Lingkungan pekerjaan sangat berpotensi untuk menimbulkan stress dan dapat

menurunkan motivasi kerja, tidak bisa terlepas itu semua penyebab lain munculnya *burnout* adalah ketidakpuasan dalam bekerja, kurang memiliki kepercayaan diri, rasa diri tidak berguna, rasa harga diri yang menurun, depresi, motivasi rendah untuk bekerja, kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan, masalah keuangan, masalah dengan keluarga, hingga masalah yang timbul sehubungan dengan kondisi perekonomian yang tidak stabil dan sering tidak masuk kerja.

Hubungan yang kurang baik antar sesama petugas TBM ataupun tidak adanya dukungan yang baik dari atasan akan membuat petugas TBM mengalami penurunan semangat kerja ataupun bahkan terhambatnya ide-ide kreatif untuk lebih mengembangkan TBM. Apabila petugas TBM kurang semangat dalam bekerja bahkan mengalami stress berat mengakibatkan lingkungan petugas TBM terbengkalai dan membuat situasi kunjungan masyarakat berkurang atau kurang ramainya pengunjung di TBM.

Setiap TBM harus sedapat mungkin menjadi tempat yang nyaman, baik itu untuk masyarakat yang berkunjung dan bahkan untuk petugas TBM sendiri. TBM yang nyaman akan membuat masyarakat betah untuk membaca ataupun berkegiatan lain yang ada hubungannya dengan membaca, serta meningkatnya intensitas masyarakat berkunjung ke TBM. TBM yang nyaman juga berpengaruh terhadap petugas perpustakaan, ia akan lebih bersemangat dalam bekerja serta akan memberikan pelayanan yang baik untuk pengunjung yang datang.

Ketika seorang perpustakaan mengalami *burnout*, akan membuat petugas TBM terlihat lesu, kurang bersemangat, serta terkesan malas-malasan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. *Burnout* juga membuat seorang petugas perpustakaan terhambat dalam mencari ide-ide kreatif untuk TBM-nya. TBM akan terkesan apa adanya tanpa adanya pernak-pernik yang menghiasi TBM, buku-buku kurang tertata rapi serta menurunnya intensitas masyarakat mengunjungi TBM.

Pemicu lain munculnya *burnout* adalah adanya sifat perfeksionisme di dalam diri petugas TBM, hal itu terjadi ketika seorang petugas TBM mempunyai harapan-harapan ataupun standar-standar yang terlalu tinggi yang ia terapkan dalam menjalankan pekerjaan namun kurang adanya ataupun bahkan tidak adanya dukungan baik dari rekan kerja, atasan maupun masyarakat.

5 Perfeksionisme sendiri merupakan suatu keinginan setiap manusia untuk mencapai kesempurnaan diikuti dengan standar yang tinggi baik untuk dirinya ataupun orang lain, serta percaya bahwa orang lain juga mempunyai harapan serta standar kesempurnaan yang tinggi untuk dirinya. Ciri-ciri orang yang mengalami perfeksionis adalah sering mengatakan kata

“seharusnya”, terlalu fokus pada kesalahan, kepercayaan dirinya tergantung pada pencapaiannya dan reaksi orang lain, menghindari situasi, sulit mengerjakan sebuah aktivitas hingga tuntas, mudah merasa tertekan, tidak mudah percaya pada orang lain, memiliki level stress yang tinggi, orang lain melihat sebagai orang yang tau segalanya, merasa kesepian.

Seorang petugas TBM yang dapat mengontrol sifat perfeksionismenya ke arah yang positif akan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam pencapaian tujuan adanya TBM yaitu meningkatkan minat baca masyarakat, serta akan meningkat pula perbaikan kinerja dari petugas TBM. Sebaliknya, apabila seorang petugas perpustakaan kurang bisa mengontrol sifat perfeksionismenya, akan berdampak pada menurunnya kinerja petugas TBM, hilangnya semangat dalam memberikan pelayanan serta munculnya gejala-gejala dari *burnout*.

Harapan-harapan ataupun standar-standar yang dimiliki oleh petugas TBM sebenarnya untuk lebih mengembangkan TBM itu sendiri, namun terkadang petugas TBM kurang bisa menyesuaikan apakah harapan atau standar tersebut dapat diwujudkan di TBM tempatnya bekerja. Terbentur dengan adanya keputusan dari atasan ataupun kurang bisanya masyarakat mengikuti ide-ide dari petugas TBM akan membuat petugas TBM menjadi hilang semangat, terlebih lagi ketika hal tersebut terjadi berulang ulang.

Petugas TBM haruslah benar-benar mengerti atau memahami terlebih dahulu mengenai lingkungan kerjanya, baik itu rekan kerja, atasan maupun masyarakat yang ada di sekitar TBM, agar nantinya ketika ia mempunyai harapan atau standar yang akan ia terapkan tidak akan terbentur baik dengan atasan maupun masyarakat. Hal itu juga akan dapat membantu mengurangi faktor untuk munculnya *burnout* pada diri petugas perpustakaan. ³¹

Berdasar uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “hubungan antara kecenderungan perfeksionisme dengan burnout pada petugas di Taman Bacaan Mandiri (TBM) kota Surabaya”.

56

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kecenderungan perfeksionisme dengan *burnout* pada petugas Perpustakaan ?

C. Tujuan dan Manfaat

31

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang serta rumusan masalah yang telah penulis uraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan

antara kecenderungan perfeksionisme dengan burnout terhadap petugas TBM.

5 2. Manfaat penelitian

Peneliti⁸⁷ ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk banyak hal, dimana manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis⁸⁶
Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi ilmu pengetahuan dalam bidang industri, khususnya psikologi industri dan organisasi berkaitan dengan masalah minat baca masyarakat dan hasil analisis ini juga dapat dijadikan sebagai sumber referensi bagi peneliti selanjutnya.⁷²

b. Manfaat praktis
Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan perbaikan dalam upaya-upaya meningkatkan minat baca masyarakat dan menumbuhkan minat baca masyarakat, serta adanya upaya pencegahan karyawan mengalami *burnout*.

D. Keaslian Penelitian

⁸⁵ Penelitian yang dilakukan oleh Ria Rahmawati, Mahasiswa Pasca Sarjana Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi di Universitas Indonesia, dengan judul "*Burnout* Staf Perpustakaan Bagian Layanan di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BDAP) Provinsi DKI Jakarta", dengan penelitian ini terdapat perbedaan dan persamaan. Persamaan penelitian ini untuk mengetahui tingkat *Burnout* yang terjadi pada staf atau pustakawan di bagian layanan. Sedangkan perbedaan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana tingkat *burnout* dan factor apakah yang mempengaruhi *burnout* khusus pada staf bagian layanan sirkulasi diperpustakaan UIN Jakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh Mizmir,⁴⁶ mahasiswa Jurusan Ilmu Perpustakaan di Universitas Indonesia, dengan judul "*Hubungan Burnout Dengan Kepuasan Kerja Pustakawan di Pusat Jasa Perpustakaan dan Informasi Perpustakaan dan Informasi Perpustakaan Nasional Republik Indonesia*"³⁰ dengan penelitian ini terdapat perbedaan dan persamaan. Persamaan penelitian ini untuk mengetahui tingkat *burnout* yang terjadi pada staf atau pustakawan. Sedangkan perbedaan peneliti ini untuk mengetahui bagaimana tingkat *burnout* dan factor-faktor demografis yang mempengaruhi *burnout* pada staf layanan sirkulasi di Perpustakaan UIN Jakarta.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Guobadia Pauline Ojekou Odetola Titilayo Dorothy 2015, dengan judul “Effect of Work Environment on level of work stress and burnout among nurses in a teaching hospital in Nigeria” hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap burnout.

Peneliti terdahulu dilakukan Swider & Zimmerman, 2010, dengan judul Multidimensional Perfeksionisme dan Burnout: A Meta-Analysis Kepribadian dan Sosial hubungan antara masalah perfeksionis dan gejala kelelahan ditemukan berupa dalam ukuran karakteristik kepribadian terkait seperti kesadaran dan neuroticism. Penelitian sebelumnya membandingkan perfeksionisme dengan ciri-ciri kepribadian Big Five yang lebih luas telah menemukan bahwa dimensi perfeksionisme menangkap keunikan fitur kepribadian dan menjelaskan variabilitas tambahan dalam berbagai variabel kriteria (misalnya, keterpaksaan dan depresi; Dunkley et al., 2006; Sherry, Hewitt, Flet, Lee-Baggle & Hall, 2007). Hasil penelitian Multidimensional Perfeksionisme dan Burnout: A Meta-Analysis. Kepribadian dan Sosial negative terhadap perfeksionisme dan burnout.

Penelitian terdahulu Strober dan Rennert (2008) menemukan upaya disekolah guru menunjukkan “korelasi negative” dengan coping maladaptive. Diambil bersama temuan lain menunjukkan bahwa coping memediasi “hubungan perfeksionisme-burnout di karyawan (Chang, 2012; Li et al., 2014), temuan menunjukkan bahwa kekhawatiran perfeksionisme mungkin memprediksi peningkatan kelelahan melalui penanganan maladaptive, sedangkan upayanya perfeksionisme mungkin memprediksi penurunan kelelahan melalui adaptasi coping dan hubungan terbaik dengan mengatasi maladaptive.

Peneliti terdahulu (Taris, Van Beek, & Schaufeli, 2010) meneliti perfeksionisme dan pecandu kerja pada karyawan yang bekerja di kantor pusat organisasi ritel, juga mengendalikan variabel demografis yang relevan (misal jenis kelamin, usia, tingkat gaji), tuntutan pekerjaan dan control kerta (Karasek, 1979). Pada tingkat korelasi bivariate, keduanya berjuang perfeksionisme dan kekhawatiran dengan menunjukkan korelasi positif dengan burnout.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya dan pengetahuan penulis, belum ada peneliti yang meneliti mengenai hubungan perfeksionisme dengan burnout terhadap petugas perpustakaan Surabaya karena itulah peneliti tertarik untuk meneliti ada tidaknya hubungan antara kecenderungan perfeksionisme dan burnout terhadap petugas perpustakaan Surabaya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Burnout*

1. Pengertian *Burnout*

Burnout merupakan kondisi emosional di mana seseorang merasa lelah dan jenuh secara mental ataupun fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat (Maslach, 1993). *Burnout* juga sebagai akibat jangka panjang dari stress dan emosi yang akut pada individu atas pekerjaannya.

Maslach 2001, menyebutkan bahwa *burnout* cenderung akan mengikis efektivitas individu di lingkungan kerja. *Burnout* juga merupakan sindrom kelelahan baik fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negative (Pines & Maslach, 1993). Didukung dengan teori Maslach (2001), tidak sama persis sebagai Pines dan Maslach 1993 menyatakan bahwa kontrol yang lemah biasanya dihubungkan dengan rendahnya perasaan mencapai sesuatu yang berarti dalam hidup yang merupakan salah satu indikator *burnout*.

Maslach, Jackson dan Meier mendefinisikan *burnout* sebagai kondisi perasaan dan sikap pegawai yang ditandai dengan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi atau sikap untuk menarik diri dari orang lain dan pekerjaan, dan tidak adanya penghargaan atau pengakuan akan hasil kerja karena ketidakpuasan dengan prestasi kerja dan menilai diri negatif.

Menurut Schultz (2010) *burnout* merupakan hasil dari psikologis dan fisik yang memiliki stress tinggi di tempat kerja. Individu yang tidak mampu mengatasi tekanan pekerjaan yang luas maka menginginkan energy, waktu, dan diantaranya individu membutuhkan orang lain. Dari penelitian ini mengemukakan bahwa *burnout* membawa dampak yang sangat besar untuk organisasi dan individu, yaitu mengakibatkan sikap dan perilaku individu yang tidak diinginkan. Seperti keterlibatan kerja rendah, kinerja berkurang dan meningkatnya pergantian karyawan.

Dari kesimpulan diatas bahwa *burnout* merupakan gejala psikologis sebagai tanggapan terhadap stress kerja yang berkepanjangan akibat adanya tuntutan emosional dalam melakukan tugas dan pekerjaan dengan sindrom kelelahan emosi, kelelahan fisik, kelelahan mental.

2. **Komponen *burnout***

Menurut (Maslach 1981), ada tiga komponen *burnout*, yaitu : Kelelahan emosi (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalisation*) dan perasaan diri tidak berkemampuan (*personal accomplishment*).

Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) hal ini terjadi ketika individu merasa terkuras secara emosional karena banyaknya tuntutan pekerjaan. Pada dimensi ini, akan muncul perasaan frustrasi, putus asa, sedih tidak berdaya, tertekan apatis terhadap pekerjaan dan merasa terbelenggu oleh tugas-tugas pekerjaan. Selain itu mereka mudah tersinggung dan mudah marah tanpa alasan yang jelas.

Depersonalisasi (*depersonalisation*), merupakan perkembangan dari dimensi kelelahan emosional. Depersonalisasi adalah coping (proses mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan individu) yang dilakukan individu untuk mengatasi kelelahan emosional. Gambaran dari depersonalisasi adalah adanya sikap negatif, kasar, menjaga jarak, menjauhnya seseorang dari lingkungan sosial dan cenderung tidak peduli terhadap lingkungan serta orang-orang di sekitarnya. Sikap lain yang muncul adalah kehilangan idealisme, berhubungan seperlunya saja, berpendapat negative dan bersikap sinis.

Perasaan diri tidak berkemampuan (*personal accomplishment*) ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan, bahkan kehidupan, serta merasa bahwa ia belum melakukan sesuatu yang bermanfaat.

Maslach menyatakan *reduced personal accomplishment* disebabkan oleh perasaan bersalah telah melakukan klien/orang lain secara negatif. Menurut Baron dan Greenberg (dalam Farhati, 1996) meski tidak sama, dimensi menurut Maslach (1993) dimensi *burnout* ada empat yaitu: kelelahan fisik (*physical exhaustion*), kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), kelelahan mental (*mental exhaustion*), rendahnya penghargaan diri (*low of personal accomplishment*). Kelelahan fisik (*physical exhaustion*) merupakan individu yang ditandai dengan adanya menghabiskan tenaga, sering merasa letih, adanya keluhan gangguan fisik seperti sakit kepala, mual. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), merupakan individu yang ditandai dengan adanya depresi, frustrasi, perasaan mudah tersinggung, dan marah tanpa alasan yang jelas. Kelelahan mental (*mental exhaustion*), merupakan individu yang ditandai dengan adanya sikap sinis terhadap orang lain, berprasangka buruk pada orang lain, berpandangan buruk pada diri sendiri dan orang lain. Rendahnya penghargaan diri (*low of*

personal accomplishment) merupakan individu yang memiliki adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan kehidupan.

Menurut Leiter & Maslach (1997) menyebutkan ada tiga dimensi dari *burnout*, yaitu: *Exhaustion* (kelelahan), *Cynicism* (Sinisme), *Ineffectiveness* (Ketidakefektifan). *Exhaustion* (kelelahan), merupakan dimensi *burnout* yang ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional. Ketika pekerja merasakan kelelahan (*exhaustion*), mereka cenderung berperilaku *overextended* baik secara emosional maupun fisik. Mereka tidak mampu menyelesaikan masalah mereka. Tetap merasa lelah meski sudah istirahat yang cukup, kurang energi dalam melakukan aktivitas. *Cynicism* (Sinisme), merupakan dimensi *burnout* yang ditandai dengan sikap sinis, cenderung menarik diri dari dalam lingkungan kerja. Ketika individu merasakan *cynicism* (sinis), mereka cenderung dingin, menjaga jarak, cenderung tidak ingin terlibat dengan lingkungan kerjanya. *Cynicism* juga merupakan cara untuk terhindar dari rasa kecewa. Perilaku negatif seperti ini dapat memberikan dampak yang serius pada efektivitas kerja. *Ineffectiveness* (Ketidakefektifan), merupakan dimensi *burnout* yang ditandai dengan perasaan tidak berdaya, merasa semua tugas yang diberikan berat. Ketika individu merasa tidak efektif, mereka cenderung mengembangkan rasa tidak mampu. Setiap pekerjaan terasa sulit dan tidak bisa dikerjakan, rasa percaya diri berkurang. Pekerja menjadi tidak percaya dengan dirinya sendiri dan orang lain tidak percaya dengannya.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa komponen yang membentuk *burnout* merupakan gabungan suatu kelelahan yang terjadi secara bersama. Didalam ada beberapa komponen menjadi bagian untuk membentuk *burnout* yaitu: kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, rendahnya penghargaan diri, depersonalisasi, *Exhaustion* (kelelahan), *Cynicism* (Sinisme), *Ineffectiveness* (Ketidakefektifan).

3. Indikator *Burnout*

Ciri - ciri dari individu yang mengalami *burnout* (Maslach,2003) adalah: kehilangan tenaga, kehilangan semangat, kehilangan keyakinan. Kehilangan tenaga yaitu individu sangat merasakan stress, merasa sangat lelah, sulit untuk tidur, mencoba melarikan diri dari kenyataan. Hal ini sangat berat untuk dirasakan individu. Kelelahan semangat yaitu keinginan individu dalam bekerja akan hilang dan menjadi sikap individu yang buruk. Segala sesuatu tentang pekerjaan menjadi salah seperti klien

menjadi beban, atasan atau rekan kerja menjadi ancaman. Maka mencoba untuk melakukan yang terbaik, untuk itu individu hanya bisa menampilkan yang minimal. Kehilangan keyakinan yaitu tanpa kekuatan dan keterlibatan aktif dalam pekerjaan, sulit untuk menemukan alasan untuk terus berjalan maka individu cenderung merasa kurang efektif dan individu akan memiliki keraguan yang mengganggu diri sendiri.

Menurut Pines dan Aronson (1998) bahwa ciri-ciri *burnout*, yaitu: sakit fisik (physical exhaustion), kelelahan emosional (emotional exhaustion), kelelahan mental (mental exhaustion). Sakit fisik dicirikan seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, tegang pada otot leher dan bahu, sering flu, susah tidur dan rasa letih yang kronis. Kelelahan emosional cirinya seperti rasa bosan, mudah tersinggung, sinis, suka marah, gelisah, putus asa, sedih, tertekan, dan tidak berdaya. Kelelahan mental seperti acuh tak acuh pada lingkungan, sikap buruk pada orang lain, putus asa dengan jalan hidup dan merasa tidak berharga.

Menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (1997) sama persis dengan Pines dan Arson (1998) menyatakan bahwa memiliki empat ciri yaitu: physical exhaustion (sakit fisik), emotional exhaustion (kelelahan emosional), mental exhaustion (kelelahan mental), low personal accomplishment (prestasi pribadi yang rendah). Physical exhaustion (sakit fisik), individu merasa energy menurun dan sangat lelah dan mengalami gangguan fisik seperti sakit kepala, kurang tidur. Emotional exhaustion (kelelahan emosional), individu merasa depresi, tidak tertolong dan merasa terjebak dalam pekerjaan. Mental exhaustion (kelelahan mental), individu menjadi sinis dengan orang lain, berperilaku buruk, dan cenderung tidak respect pada diri sendiri, pekerjaan, organisasi. Low personal accomplishment (prestasi pribadi yang rendah), individu merasa tidak mendapat pencapaian yang besar di masa lalu dan menganggap bahwa individu tidak akan sukses di masa depan.

Berdasarkan uraian diatas bahwa ciri-ciri individu yang mengalami *burnout* merupakan gabungan suatu kelelahan yang terjadi secara meningkat.

4. Dampak *Burnout* pada seseorang

Dampak dari burnout menurut Leiter & Maslach (2005) adalah: *Burnout is Lost Energy, Burnout is Lost Enthusiasm, Burnout is Lost Confidence.*

Burnout is Lost Energy merupakan Individu yang mengalami burnout dapat merasa stress, beruntun, dan kelelahan. pekerja akan merasakan lelah

dan sulit tidur serta menjaga jarak terhadap lingkungan. hal ini mempengaruhi kinerja semakin menurun.

Burnout is Lost Enthusiasm, merupakan individu yang memiliki keinginan bekerja menurun sehingga dalam hubungan pekerjaan tidak menyenangkan. dalam hal kreativitas, ketertarikan, sehingga hasil pekerjaan semakin berkurang dan sangat minim.

Burnout is Lost Confidence yaitu Tanpa energi dan keadaan aktif akan membuat individu menjadi tidak maksimal dalam bekerja. Individu yang semakin kurang efektif bekerja, maka semakin membuat individu merasa tidak yakin dengan kemampuannya. Hal ini akan memberikan dampak bagi pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa individu tidak bisa mengendalikan diri di pekerjaan maka akan mengalami dampak *burnout* pada individu secara meningkat.

B. Perfeksionisme

62

I. Pengertian Perfeksionisme

Istilah *perfeksionisme* pertama kali diutarakan dan diperkenalkan kepada masyarakat oleh Hewitt dan Flet pada Tahun 1995. Menurut Hewitt dan Flet kecenderungan perfeksionisme adalah suatu keinginan untuk mencapai kesempurnaan yang disertai standart tinggi bagi dirinya dan orang lain. Pada kesempatan lain Hewitt dan Flet (1991) mengatakan bahwa kecenderungan perfeksionisme merupakan pemikiran dan perasaan yang dimiliki seseorang bahwa suatu pekerjaan dapat dilakukan dengan hasil sempurna. Oleh karena itu seorang yang kecenderungan perfeksionisme cenderung percaya bahwa orang lain menginginkan dirinya sempurna sebagai mana dirinya mengharapkan kesempurnaan pada dirinya. Nevid dkk (2005), meski tidak persis sama sebagai Hewiit dan Flett, menyatakan bahwa perfeksionisme merupakan sebuah dorongan dalam diri yang dimiliki individu untuk mencapai kesempurnaan dengan cara memperhatikan kerapian dan keteraturan. Ketika individu yang kecenderungan perfeksionisme melakukan sedikit kesalahan saja maka individu yang bersangkutan akan merasa cemas dan penuh dengan rasa bersalah. Pada dasarnya individu yang kecenderungan perfeksionisme adalah seseorang yang memiliki standar yang tinggi, sedemikian tingginya sehingga tidak mungkin dicapai. Seorang yang kecenderungan ⁹⁵ perfeksionisme cenderung suka mengerjakan pekerjaannya sangat teliti. Obsesinya akan kesempurnaan menjadi beban pikiran dan meletihkan,

seseorang yang kecenderungan perfeksionisme akan cepat merasa kehilangan energy dan merasakan cemas akan kesempurnaan pekerjaannya.

Shafran (dalam Maceddo dkk,2014) menyatakan bahwa perfeksionis merupakan kecenderungan kepribadian untuk mengevaluasi secara berlebihan dengan menerapkan standar yang tinggi demi pencapaian yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa kecenderungan perfeksionisme adalah suatu dorongan dari dalam seseorang untuk mencapai kesempurnaan dalam melakukan setiap pekerjaan dengan cara menetapkan standar yang tinggi bagi dirinya maupun orang lain sedemikian rupa sehingga sulit untuk di capai.

2. **Komponen Perfeksionisme**

Hewitt dan Flett (1991:457) menyimpulkan bahwa perfeksionisme yang menggunakan skala MPS (Multidimension Perfectionism Scale) memiliki tiga komponen yaitu; perfeksionisme *self-oriented*, perfeksionisme *socially prescribed*, perfeksionisme *socially prescribed*.

Komponen kecenderungan perfeksionisme *self-oriented* merupakan sikap individu yang memiliki kesempurnaan yang tinggi, pengawasan diri berlebihan yang membuat individu tidak bisa menerima kesalahan atau kegagalan. Komponen ini berkeinginan untuk terus-menerus berusaha agar tidak pernah salah atau gagal. Perfeksionisme *self-oriented* yang tinggi memiliki potensi adaptif sebagai rangsangan yang sehat untuk mencapai prestasi atau menghasilkan karya besar, namun bila berinteraksi dengan pengalaman yang negative dapat menghasilkan depresi.

Komponen kecenderungan perfeksionisme *other-oriented* yaitu mengarah kepada orang lain terkait dengan kecenderungan individu menuntut agar orang lain memenuhi standar-standar yang tinggi dan reaktivitas kesalahan yang dibuat orang lain. Pada komponen ini individu menampilkan kekakuan, kemarahan dan tidak dapat memberi toleransi yang menimbulkan permasalahan dalam relasi dengan orang lain baik dirumah atau dalam pekerjaan. Permintaan dan harapan yang berlebihan pada orang lain seringkali membuat individu menyalahkan orang lain, sombong dan dominan pada orang lain, sehingga individu yang memiliki masalah ketika menyerahkan tugas pada orang lain, maka timbul khawatir dengan hasilnya yang tidak sempurna.

Komponen kecenderungan perfeksionisme *socially prescribed* ini adalah persepsi bahwa orang lain menuntut dan mengharapkan dirinya untuk selalu

berhasil mencapai prestasi dengan standart yang tidak realistis. Tuntutan yang datang dari orang lain terkait dengan persepsi individu perfeksionis bahwa hal itu harus dipenuhi untuk mendapatkan penerimaan dan penghargaan dari lingkungan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahawa komponen-komponen kecenderungan perfeksionisme dari Hewitt dan Flett terbentuk tiga komponen yaitu diantaranya *self-oriented* adalah individu yang memiliki standart yang tinggi untuk dirinya sendiri, *other oriented* individu menuntut orang lain menjadi sempurna, *socially prescribed* individu dituntut orang lain untuk menjadi sempurna.

3. Indikator perfeksionisme

Ratna & Widayat (2012) mengatakan terdapat ciri ciri individu yang perfeksionis terbagi menjadi 6, yaitu: ciri-ciri penetapan standar, ciri-ciri pencapaian standar, ciri-ciri personal, ciri-ciri social, ciri-ciri emosional, ciri-ciri motivasional.

Ciri- ciri penetapan standar adalah memiliki cita-cita tinggi, memiliki standart yang tinggi dalam berbagai hal. Karakteristik ini dibagi menjadi tiga yaitu memiliki standart tinggi pribadi dalam berbagai hal, mempercayai bahwa orang lain juga menetapkan standart tinggi yang harus dicapai, dan memiliki standar tinggi pada orang lain berbagai hal.

Ciri- ciri pencapaian standar adalah melakukan usaha terbaik untuk mencapai kesempurnaan atau standart, dan toleransi rendah terhadap kesalahan atau kegagalan.

Ciri-ciri personal adalah mengamati detail, keteraturan ,keyakinan yang kuat pada diri sendiri, kekhawatiran terhadap kesalahan, mengukur perbedaan antara apa yang dicapai dan yang seharusnya dicapai, kecenderungan tidak mudah menerima kritik dari orang lain, meragukan kemampuan orang lain dan kritik terhadap kesalahan atau kegagalan pada individu.

Ciri-ciri social adalah kepercayaan bahwa orang lain akan memberikan kritik jika tidak mencapai standart atau ekspektasi yang mereka tetapkan, dan kecenderungan menyalahkan atau mengkritik orang lain ketika tidak sesuai standart pribadi.

Ciri-ciri Emosional adalah melakukan kesalahan atau mengalami kegagalan, tidak mudah melupakan kesalahan atau kegagalan yang dialami, dan perasaan negative ketika tidak bisa memenuhi harapan orang lain, perasaan malu saat tidak memenuhi harapan orang lain.

Ciri-ciri motivasional adalah memiliki motivasi tinggi untuk sempurna, orang lain memberikan semangat untuk mencapai kesempurnaan dan mengerjakan segala sesuatu dengan sempurna demi

mendapatkan nilai yang sempurna dikelompokkan menjadi ciri-ciri yaitu memiliki motivasi dalam dan luar untuk mencapai kesempurnaan dan memiliki motivasi kuat untuk menghindari kegagalan.

Berdasarkan uraian di atas, indikator kecenderungan perfeksionisme yang dimiliki setiap individu meliputi berbagai indikator diantaranya penetapan standar pencapaian standar, personal, sosial, emosional dan motivasional. Diantara keenam indikator jika individu melakukannya setiap hari akan muncul perfeksionisme dalam diri individu tersebut.

94

4. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi kecenderungan perfeksionisme**

Faktor yang mempengaruhi munculnya kecenderungan perfeksionisme menurut Isnangtyas (2013) mengungkapkan bahwa seseorang yang perfeksionis ada empat yaitu meniru lingkungan yang perfeksionis, dituntut selalu berdisiplin tinggi, dituntut tanggung jawab diluar kemampuan, selalu menerima kritik.

Meniru lingkungan yang kecenderungan perfeksionisme adalah kekuatan peniruan dari lingkungannya terutama lingkungan terdekat, seperti orang tua dan keluarga.

Dituntut selalu berdisiplin tinggi adalah menerapkan berbagai aturan yang ada dan harus selalu dipenuhi, hal ini berpengaruh terhadap pembentukan sikap yang kecenderungan perfeksionisme, mematuhi segala peraturan dan tidak boleh sedikitpun melanggarnya, maka wujud kecenderungan perfeksionisme akan muncul dengan sendirinya.

Dituntut tanggung jawab diluar kemampuan adalah bertanggung jawab terhadap hal-hal diluar kemampuan secara tidak langsung akan membentuk perilaku kecenderungan perfeksionis, jika hal tersebut dilakukan terus menerus lambat laun akan menjadi terbiasa.

Selalu menerima kritik adalah banyak kritik yang diterima akan menghasilkan sesuatu sesempurna mungkin demi menghindari kritikan dan memenuhi kemauan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kecenderungan perfeksionisme setiap individu yang dimilikinya diantaranya meniru lingkungan, disiplin yang tinggi, tanggung jawab diluar kemampuan, dapat menerima kritik.

C. Hipotesis

71

Berdasarkan latar belakang dan kajian pustaka yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah

Ada hubungan positif antara kecenderungan perfeksionisme dan burnout terhadap petugas TBM. Semakin tinggi perfeksionisme semakin tinggi pula tingkat *burnout* terhadap petugas TBM tersebut. Sebaliknya semakin rendah kecenderungan perfeksionisme semakin rendah pula tingkat burnout terhadap petugas TBM.

D. Kerangka Berpikir

78

Dalam penelitian ada dua macam variabel yaitu variabel independen (x) dan variabel dependen (y). Variabel yang pertama yaitu variabel independen yang menjelaskan tentang kecenderungan perfeksionisme. Kecenderungan perfeksionisme merupakan kecenderungan yang dimiliki individu untuk berjuang secara terus menerus dengan menerapkan kesempurnaan yang tinggi pada individu yang dipengaruhi oleh pikiran dan perasaan individu pada ketakutan dan ketidak sempurnaan yang dimilikinya. Namun dalam kecenderungan perfeksionis ini terjadi pada petugas perpustakaan yang menjelaskan bahwa petugas perpustakaan merasakan adanya tekanan dalam melaksanakan tugas dan menghadapi tekanan yang terjadi dilingkungan kerja. Petugas perpustakaan merasakan adanya hambatan-hambatan ketika bertugas baik secara dalam maupun luar. Hambatan yang dirasakan adalah beban kerja yang cukup tinggi, memiliki jangka waktu kerja yang panjang ditambah situasi kerja yang setiap harinya mengalami overload. Individu yang memiliki perfeksionis setiap pekerjaan yang dilakukan²⁸ maka berpikir akan semakin membaik menurut petugas perpustakaan itu sendiri. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kualitas pekerja, namun hubungan yang tidak sehat dilingkungan pekerja akan menurunkan kreativitas⁵¹ pekerja dan menyebabkan *burnout*.

Burnout sendiri merupakan kondisi emosional dimana individu merasa lelah dan jenuh secara mental atau fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat. Pada petugas perpustakaan yang mengalami *burnout* akan merasakan kelelahan fisik seperti kurang bersemangat disaat akan memulai kerja karena akan menjalani rutinitas yang memiliki kecenderungan perfeksionisme setiap harinya dan bermunculan penyakit yang berasal dari psikis seperti pusing, mag dan lain sebagainya. Selain itu kelelahan fisik pada petugas perpustakaan juga akan merasakan kelelahan emosi⁴¹ dan depersonalisasi, dimana mudah terpancing secara emosional, merasa tidak berdaya dan merasa terperangkap di dalam tugas atau pekerjaan yang memiliki kecenderungan yang perfeksionisme. Petugas perpustakaan yang

men²³alami kecenderungan perfeksionisme pun akan merasakan *burnout* dan tidak mampu merasakan sesuatu yang berarti dalam hidup tidak puas terhadap individu dan pekerjaannya.

Dapat disimpulkan uraian diatas, bahwa individu yang mengalami kecenderungan perfeksionisme akan berperilaku dengan standart tinggi dalam kehidupannya, memiliki toleransi yang rendah dalam kegagalan, tidak mudah dalam menerima kritik dari orang lain, perasaan malu saat tidak memenuhi target tertentu, dan ini justru menyebabkan individu tersebut menjadi burnout yaitu individu akan menunjukkan sikap untuk tidak menghargai kegagalan yang dial¹⁸i, sikap tidak peduli dengan lingkungan dan sekitarnya, dan selalu tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan dan seluruh kehidupan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Partisipan

1. Populasi

Populasi dalam suatu penelitian merupakan kumpulan individu atau objek yang merupakan sifat-sifat umum. Arikunto (dalam Nugraha, 2013) menjelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Sedangkan menurut sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas perpustakaan di TBM. Jumlah anggota populasi adalah 45.

2. Partisipan

Arikunto (2006) menjelaskan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Azwar (2017) istilah sampel adalah bagian dari populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil menggunakan tehnik *quota sampling* yaitu menggunakan sampel jumlah populasi yang ada.

B. Disain Penelitian

Desain penelitian yang telah digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Dimana pendekatan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistik (Azwar, 2014).

Penelitian korelatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui menemukan ada atau tidaknya hubungan dan apabila ada, seberapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu (Arikunto 2006). Pada penelitian ini, akan mencari tahu hubungan antara *kecenderungan perfeksionisme* dan *burnout* terhadap petugas perpustakaan.

Variabel-variabel pada penelitian ini yaitu *burnout* terhadap petugas perpustakaan sebagai variabel terikat atau *dependent variable* (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Seniati, 2011). *Kecenderungan Perfeksionisme* sebagai variabel bebas atau *independent variable* (X) yaitu variabel penyebab yang akan dilihat pengaruhnya terhadap variabel terikat (Seniati, 2011).

22. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini berupa skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *kecenderungan perfeksiisme* dan *burnout* terhadap petugas perpustakaan. Metode skala adalah metode penelitian yang menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang berisi komponen yang akan diukur.

1. Skala kecenderungan perfeksionisme

a. Definisi Operasional kecenderungan perfeksionisme

Kecenderungan perfeksionisme merupakan pemikiran dan perasaan yang dimiliki seseorang bahwa suatu pekerjaan dapat dilakukan dengan hasil sempurna. Oleh karena itu seorang yang kecenderungan perfeksionisme cenderung percaya bahwa orang lain menginginkan dirinya sempurna sebagai mana dirinya mengharapkan kesempurnaan pada dirinya. Penelitian menggunakan skala model Likert yaitu skala Kecenderungan Perfeksionisme. Untuk mengukur variabel kecenderungan perfeksionisme penelitian ini menggunakan alat ukur baku yaitu *Multidimensional Perfectionism Scale (MPS)* dari Hewitt dan Flett Tahun 1991. Skala MPS berjumlah 15 aitem. Adapun blue print kecenderungan perfeksionisme sebagai berikut:

b. Pengembangan Alat Ukur

Metode yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah skala. Skala yang dimaksud adalah daftar yang berisi sejumlah soal atau pernyataan yang diberikan kepada subyek penelitian dengan tujuan mengungkap kondisi dalam diri subyek yang ingin diketahui (Hadi, 2006).

Dalam penelitian ini pada kecenderungan perfeksionisme dengan metode pengumpulan data menggunakan angket dalam bentuk Skala Likert yang terdiri dari pernyataan *favourable* dan pernyataan *unfavourable*, skala tersebut dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi terhadap suatu fenomena yang terdiri atas lima jawaban alternatif yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Penyusunan skala kecenderungan perfeksionisme dikembangkan berdasarkan beberapa komponen Self Oriented Perfectionism, Other Oriented Perfeksionis, Socially prescribe perfectionism. Sebaran aitem skala kecenderungan perfeksionisme dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Blue Print kecenderungan perfeksionisme

NO	ASPEK	BUTIRAN SOAL		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1	<i>Self Oriented Perfectionism</i>	1, 3, 5	4, 2	5
2	<i>Other Oriented Perfeksionis</i>	7, 9	6, 8, 10	5
3	<i>Socially prescribe perfectionism</i>	11, 13, 15	12, 14	5
Total		8	7	15

Skoring masing-masing aitem pernyataan skala kecenderungan perfeksionisme dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 3. Skor Aitem Skala kecenderungan perfeksionisme

Favourable	Skor	Unfavourable	Skor
Sangat setuju (SS)	5	Sangat setuju (SS)	1
Setuju (S)	4	Setuju (S)	2
Netral (N)	3	Netral (N)	3
Tidak setuju (TS)	2	Tidak setuju (TS)	4
Sangat tidak setuju (STS)	1	Sangat tidak setuju (STS)	5

c.

Alat Ukur

Alat ukur merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan penelitian. Hal ini karena perolehan suatu dan relevan atau tidaknya tergantung pada alat ukur (Hadi, 2000). Sebelum alat ukur digunakan untuk mengumpulkan data, terlebih dahulu diuji coba dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas.

1) Uji Validitas Alat Ukur Kecenderungan Perfeksionisme

Validitas atau *validity* memiliki arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur atau pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2011). Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti, data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono, 2017).

Uji validitas atau kesahihan aitem skala kecenderungan perfeksionisme terhadap tugas perpustakaan dilakukan dengan uji diskriminasi aitem menggunakan program IBM SPSS versi 20.0 for Windows. Batasan yang digunakan untuk menentukan kesahihan aitem valid adalah dengan menggunakan *index corrected item-total correlation* lebih besar dari $> 0,30$.

Hasil uji validitas skala kecenderungan perfeksionisme (*Independent variable* atau variabel X) semula memiliki aitem saat dilakukan uji validitas melalui dua kali putaran diperoleh 15 aitem valid dengan koefisien diskriminasi aitem atau *index corrected total item correlation* yang bergerak antara 0.30 sampai

dengan 0.858 pada putaran pertama diperoleh 2 aitem gugur, yaitu pada aitem 3, 4. Pada putaran kedua diperoleh yaitu pada 1 aitem gugur, yaitu pada aitem 12 .

Pada putaran ketiga dinyatakan semua aitem valid, sehingga uji diskriminasi dilakukan melalui tiga kali putaran untuk mendapatkan hasil yang valid. Hasil validitas skala kecenderungan perfeksionisme tercatat dalam table berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Aitem kecenderungan perfeksionisme

No	Aspek	Nomor Sebaran Aitem		Σ
		Valid	Gugur	
1	<i>Self Oriented Perfectionism</i>	1,5,2	3,4	5
2	<i>Other Oriented Perfeksionis</i>	7,9,6,8,10		5
3	<i>Socially prescribe perfectionism</i>	11,13,14,15	12	5
Total		12	3	15

2) Uji Reliabilitas Alat Ukur Kecenderungan Perfeksionisme

Selain validitas, alat ukur yang baik juga harus memenuhi syarat yaitu memiliki reliabilitas yang baik. Reliabilitas atau *reliability* adalah derajat konsistensi dan stabilitas data temuan, dimana suatu data dinyatakan reliable apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti yang sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2015). Reliabilitas mengartikan sejauh mana hasil suatu pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, kejelasan, konsisten, kestabilan yang dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran diperoleh hasil yang relatif sama (Azwar, 2011).

26

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Koefisien reliabilitas (r_{xx}) berada dalam rentang angka dari 0.00 sampai dengan 1.00. Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1.00 berarti pengukuran semakin reliabel, namun dalam kenyataan pengukuran psikologis koefisien sempurna yang mencapai angka $r_{xx} = 1.00$ belum pernah dijumpai (Azwar, 2013).

53

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas koefisien *alpha cronbach* berdasarkan teknik konsistensi internal yang diusulkan oleh Cronbach dengan bantuan program computer *IBM Statistical for Social Science (SPSS) versi 20.0 for Windows*. Hasil pengujian dapat dilihat melalui angka koefisien reliabilitas alpha. Hasil skala kecenderungan perfeksionisme menunjukkan koefisien *alpha cronbach* 0.858 lebih dari 0,30. artinya skala kecenderungan perfeksionisme memiliki reliabilitas yang sangat tinggi (Azwar, 2011). Berikut adalah hasil uji reliabilitas skala perfeksionisme dalam penelitian ini:

2. Burnout

a. Definisi Operasional Burnout

14

Burnout merupakan kondisi emosional di mana seseorang merasa lelah dan jenuh secara mental ataupun fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat. Penelitian menggunakan skala model Likert yaitu skala *Burnout*. Untuk mengukur *burnout*, Skala ini mengacu pada skala yang bernama *The Maslach Burnout Inventory (MBI)* Tahun (1981) dengan menggunakan 22 item.

b. Pengembangan Alat Ukur

15

Metode yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah skala. Skala yang dimaksud adalah daftar yang berisi sejumlah soal atau pernyataan yang diberikan kepada subyek penelitian dengan tujuan mengungkap kondisi dalam diri subyek yang ingin diketahui (Hadi, 2006).

Penyusunan skala burnout dikembangkan berdasarkan beberapa komponen burnout yakni, emotional exhausted, depersonalization, reduced personal accomplishment. Sebaran aitem skala burnout dapat dilihat pada tabel berikut ini.

75

Tabel 6. Blue Print Burnout Terhadap Petugas TBM

NO	ASPEK	BUTIRAN SOAL		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1	<i>Emotional Exhausted</i>	1, 2, 7, 8, 14, 15, 19		
2	<i>Depersonalization</i>	3, 4, 9, 10, 16, 20, 22		
3	<i>Reduced Personal Accomplishment</i>		5, 6, 11, 12, 13, 17, 18, 21	
Total		14	8	22

Skoring masing-masing pertanyaan skala *burnout* dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 7. Skor Aitem Skala Burnout

Favourable	Skor	Unfavourable	Skor
Tidak Pernah	0	Tidak Pernah	6
Beberapa Kali Per Tahun	1	Beberapa Kali Per Tahun	5
Sekali Sebulan	2	Sekali Sebulan	4
Beberapa Kali Perbulan	3	Beberapa Kali Perbulan	3
Sekali Seminggu	4	Sekali Seminggu	2

Beberapa kali Per Minggu	5	Beberapa kali Per Minggu	1
Setiap Hari	6	Setiap Hari	0

c. Uji **417** t Ukur

Alat ukur merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan penelitian. Hal ini karena perolehan suatu dan relevan atau tidaknya tergantung pada alat ukur (Hadi, 2000). Sebelum alat ukur digunakan untuk men⁴³umpulkan data, terlebih dahulu diuji coba dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas.

1) Uji Validitas Alat ²¹ ukur Skala *Burnout*

Validitas atau *validity* memiliki arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur atau pe⁶ngukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2011). Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti, data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono, 2017).

Uji validitas atau kesahihan aitem skala burnout terhadap ²⁰ugas perpustakaan dilakukan dengan uji diskriminasi aitem menggunakan program *IBM SPSS versi 16.0 for Windows*. Batasan yang digunakan untuk menentu³⁷kan kesahihan aitem valid adalah dengan menggunakan *index corrected item-total correlation* lebih besar dari $> 0,30$.

Hasil uji validitas skala burnout (*Dependent variable* atau variabel Y) semula memiliki aitem saat dilakukan uji validitas melalui dua kali putaran diperoleh 22 aitem valid dengan koefisien di⁹²minasi aitem atau *index corrected total item correlation* yang bergerak antara 0.30 sampai dengan 0.755 pada putaran pertama diperoleh 9 aitem gugur, yaitu pada aitem 8, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 19 . Pada putaran kedua diperoleh yaitu pada aitem 1 gugur, yaitu aitem 14. Pada putaran 3 gugur, yaitu aitem 5, 7, 13. Pada putaran 4 dinyatakan semua aitem valid, sehingga uji diskriminasi dilakukan melalui dua kali putaran untuk menda⁵⁰kan hasil yang valid. Hasil validitas skala burnout tercatat dalam table berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Aitem Skala *Burnout*

No	Aspek	Nomor Sebaran Aitem		Σ
		Valid	Gugur	
1	<i>Emotional Exhausted</i>	2	1, 7, 8, 14, 15, 19	7
2	<i>Depersonalization</i>	3,4, 20,22	9, 10, 16,	7
3	<i>Reduced Personal Accoplisment</i>	6, 18, 21	5, 11, 12, 13, 17	8
Total		8	14	22

2) Uji Reliabilitas Alat Ukur Skala *Burnout*

Selain validitas, alat ukur yang baik juga harus memenuhi syarat yaitu memiliki reliabilitas yang baik. Reliabilitas atau *reliability* adalah derajat konsistensi dan stabilitas data temuan, dimana suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti yang sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2015). Reliabilitas mengartikan sejauh mana hasil suatu pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsisten, kestabilan yang dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran diperoleh hasil yang relatif sama (Azwar, 2011). Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Koefisien reliabilitas (r_{xx}) berada dalam rentang angka dari 0.00 sampai dengan 1.00. Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1.00 berarti pengukuran semakin reliabel, namun dalam kenyataan pengukuran psikologis koefisien sempurna yang mencapai angka $r_{xx} = 1.00$ belum pernah dijumpai (Azwar, 2013).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas *Formula Alpha Cronbach* berdasarkan teknik konsistensi internal yang dirumuskan oleh Cronbach dengan bantuan program komputer IBM *Statistical for Social Science*

(SPSS) versi 20.0 for Windows. Hasil pengujian dapat dilihat melalui angka koefisien reliabilitas alpha. Hasil skala burnout menunjukkan *Formula Alpha Cronbach* 0.755 artinya skala burnout memiliki reliabilitas yang tinggi (Azwar, 2011). Berikut adalah hasil uji reliabilitas skala burnout terhadap petugas perpustakaan dalam penelitian ini:

49

D. Uji Prasyarat dan Analisis Data

1) Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian memiliki distribusi normal atau tidak sehingga dapat diketahui bahwa data yang baik adalah data tersebut dapat dianalisis dengan statistik parametrik. Kriteria untuk dikatakan normal adalah jika nilai $p > 0.05$ maka data tersebut berdistribusi normal dan sebaliknya, jika nilai signifikansi (p) < 0.05 maka data tersebut dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas data variabel variabel kecenderungan *perfeksionisme* Koefisien Kolmogorov-Semirnov (Z) sebesar 0.892. dan p sebesar 0.404 yang berarti variabel kecenderungan *perfeksionisme* mempunyai sebaran data yang normal. Sedangkan pada data *burnout* diperoleh Koefisien Kolmogorov-Smirnov (Z) sebesar 0.474 dan taraf signifikansi (p) sebesar 0.978 yang berarti variabel *burnout* mempunyai sebaran data yang normal. Hasil uji normalitas sebaran terhadap masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas Sebaran

Variabel	Kolmogorov-Smirnov (Z)	Signifikansi (p)	Keterangan
<i>Perfeksionisme</i>	0.892	0,404	Terdistribusi Normal
Burnout	0,474	0,978	Terdistribusi Normal

Karena hasil uji normalitas didapatkan bahwa sebaran kedua variabel adalah normal, maka analisis data dapat dilakukan menggunakan parametrik, menggunakan korelasi *Spearman Brown*.

15

b) Uji Linieritas

Uji linieritas ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen dengan membandingkan regresi linier dengan regresi kuadratik. Patokan yang dipakai untuk menentukan linieritas hubungan adalah $p > 0.05$ dapat dikatakan linier, sebaliknya jika $p < 0.05$ maka dapat dinyatakan tidak linier (Hadi, 2000). Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan program SPSS IBM for Windows versi 20.

Berdasarkan uji linieritas menggunakan teknik anova tabel diperoleh nilai F sebesar 0.930 dengan nilai signifikansi sebesar 0.562 ($p > 0.05$), dengan demikian kecenderungan *perfeksionisme* dengan burnout memiliki hubungan yang linier.

Tabel 11. Hasil Uji Linieritas Anova Table

	F	Sig
Deviation from Linearity	0.930	0.562

2) Analisis Data

Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sederhana data yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan. Teknik analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Sujarweni (2014) mengatakan analisis data sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik sehingga dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam suatu penelitian.

Korelasi adalah salah satu teknik yang digunakan dalam statistik untuk menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih dan bersifat kuantitatif, dan menguji apakah variabel yang diuji saling berhubungan secara linier atau berbanding terbalik atau tidak memiliki hubungan sama sekali (Hadi, 2000).

Berdasarkan teknik *sampling* non random yang diajukan dalam penelitian ini maka teknik yang digunakan adalah analisis data menggunakan teknik analisis statistik non parametrik. Teknik data yang digunakan dalam mencari hubungan dan membuktikan hubungan mengenai hipotesis yang diajukan adalah menggunakan teknik korelasi *Spearman Brown* yang diolah dengan menggunakan IBM SPSS versi 20.0 for Windows. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *kecenderungan perfeksionisme* dan burnout terhadap petugas perpustakaan.

Perhitungan koefisien korelasi dengan menggunakan kaidah yang telah ditetapkan, jika taraf sigifikansi (p) < 0.05 , maka ada hubungan antara kecenderungan *perfeksionisme* dan burnout terhadap petugas TBM, sedangkan jika (p) > 0.05 artinya tidak ada hubungan antara kecenderungan *perfeksionisme* dan burnout terhadap petugas TBM.

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini adalah tentang hubungan antara kecenderungan perfeksionisme dan burnout sampel subyek menggunakan petugas TBM di Surabaya yang berjumlah sekitar 45 orang berdasarkan karakteristiknya. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 22 Juli 2019. Untuk membuktikan hipotesis awal pada penelitian ini adalah dilakukan analisis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel kecenderungan perfeksionisme dengan variabel burnout dan juga jenis hubungan antara kedua variabel tersebut. Analisis yang digunakan adalah fungsi *Spearman brown* karena distribusi normal, dengan menggunakan program IBM SPSS versi 20.0 for Windows.

Kaidah yang digunakan untuk menguji taraf signifikansi menggunakan kaidah dari Hadi (2006), yaitu sebagai berikut:

- Bila $p \leq 0.01$ maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat terdapat yang sangat signifikan.
- Bila $p \leq 0.05$ maka hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas terdapat yang signifikan.
- Bila $p > 0.05$ maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yakni tidak signifikan.

Hasil uji korelasi dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0.125$ dengan signifikansi $p = 0.415$ ($p > 0.05$) yang artinya terdapat korelasi positif yang tidak signifikan antara variabel kecenderungan perfeksionisme dengan burnout pada petugas TBM, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak, yakni terdapat ada hubungan positif antara kecenderungan perfeksionisme dengan burnout pada petugas TBM di Ngagel Rejo Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini tidak terbukti.

Sementara mengenai kekuatan hubungan antara variabel kecenderungan perfeksionisme dengan burnout pada petugas perpustakaan dalam penelitian ini dapat dilihat melalui kaidah yang dikemukakan Hadi (2006), sebagai berikut:

Tabel 13. Koefisien Korelasi Spearman Brown

R (koefisien korelasi)	Tingkat Hubungan
$0.800 < r \leq 1.000$	Sangat Kuat
$0.600 < r \leq 0.800$	Kuat

$0.400 < r \leq 0.600$	Cukup Kuat
$0.200 < r \leq 0.400$	Rendah
$0.000 < r \leq 0.2000$	Sangat Rendah

Berdasarkan uji korelasi diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0.125$ jika merujuk pada kaidah yang dikemukakan Hadi (2006) maka dapat dikatakan bahwa variabel kecenderungan *perfeksionisme* dengan variabel burnout terhadap TBM memiliki kekuatan hubungan yang tergolong sangat rendah.

B. PEMBAHASAN

Tidak ada hubungan antara kecenderungan *perfeksionisme* dan burnout pada petugas TBM Ngagel Rejo Surabaya adalah positif (tidak signifikan). Menurut Nevid dll (2005), perfeksionis adalah sebuah

dorongan dalam diri yang dimiliki individu untuk mencapai kesempurnaan dengan cara memperhatikan kerapian dan keteraturan, sehingga perfeksionis harus muncul dari individu tersebut. Sementara itu kondisi yang terjadi pada petugas TBM perfeksionisme muncul dari tuntutan pekerjaan bukan dari individu masing-masing, sehingga individu merasakan tidak tahan dengan sesuatu yang tidak sempurna, sulit menerima kesalahan, sering menyalahkan diri-sendiri, cenderung mencapai target yang terlampau tinggi, sering menunda pekerjaan, lama dalam menyelesaikan pekerjaan, stress, depresi, dan untuk bagian administrasi seharusnya dapat menstimulasikan kreativitas agar individu tidak mengalami stress dalam hal keuangan dalam pekerjaan. Dengan membandingkan dari kedua variabel yang paling tinggi yaitu mengalami burnout yang dimana petugas TBM merasakan stress karena banyak tuntutan pekerjaan yang harus dilakukannya serta mengerjakan sesuatu dengan monoton.

Hal ini juga didukung bahwa kecenderungan *perfeksionisme* tidak mempengaruhi burnout melainkan burnout dipengaruhi oleh factor lain seperti factor yang pertama kelebihan beban kerja (*work overload*) kemungkinan terjadi akibat ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya. Pekerja terlalu banyak melakukan pekerjaan dengan waktu yang sedikit. *Overload* terjadi karena pekerjaan yang dikerjakan melebihi kapasitas kemampuan manusia yang memiliki keterbatasan. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kualitas pekerja, hubungan yang tidak sehat di lingkungan pekerjaan, menurunkan kreativitas pekerja, dan menyebabkan *burnout*.

Faktor yang kedua kurangnya control kerja (*lack of work control*), Semua orang memiliki keinginan untuk memiliki kesempatan dalam membuat pilihan, keputusan, menggunakan kemampuannya untuk berfikir dan menyelesaikan masalah, dan meraih prestasi. Adanya aturan terkadang membuat pekerja memiliki batasan dalam berinovasi, merasa kurang memiliki tanggung jawab dengan hasil yang mereka dapat karena adanya kontrol yang terlalu ketat dari atasan.

Faktor yang ke tiga apresiasi dari lingkungan kerja (*rewarded for work*), Kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja membuat pekerja merasa tidak bernilai. Apresiasi bukan hanya dilihat dari pemberian bonus (uang), tetapi hubungan yang terjalin baik antar pekerja, pekerja dengan atasan turut memberikan dampak pada pekerja. Adanya apresiasi yang diberikan akan meningkatkan afeksi positif dari pekerja yang juga merupakan nilai penting dalam menunjukkan bahwa seseorang sudah bekerja dengan baik.

Faktor yang ke empat **8** Breakdown in Community, Pekerja yang kurang memiliki **8** rasa *belongingness* terhadap lingkungan kerjanya (komunitas) akan menyebabkan kurangnya rasa keterikatan positif di tempat kerja. Seseorang akan bekerja dengan maksimal ketika memiliki kenyamanan, kebahagiaan yang terjalin dengan rasa saling menghargai, tetapi terkadang lingkungan kerja melakukan sebaliknya. Ada kesenjangan baik antar pekerja maupun dengan atasan, sibuk dengan diri sendiri, tidak memiliki *quality time* dengan rekan kerja. Terkadang teknologi seperti *handphone*, *computer* membuat seseorang cenderung menghilangkan *social contact* dengan orang disekitar. Hubungan yang baik seperti *sharing*, berca**57** bersama perlu untuk dilakukan dalam menjalin ikatan yang kuat dengan rekan kerja. Hubunga**8** yang tidak baik membuat suasana di lingkungan kerja tidak nyaman, *full of anger*, frustrasi, cemas, merasa tidak dihargai. Hal ini membuat dukungan sosial menjadi tidak baik, kurang rasa saling membantu antar rekan kerja.

Faktor yang ke lima **8** Treated Fairly, Perasaan tidak diperlakukan tidak adil juga merupakan faktor terjadinya *burnout*. Adil berarti saling menghargai dan menerima perbedaan. Adanya rasa saling menghargai akan menimbulkan rasa keterikatan dengan komunitas (lingkungan kerja). Pekerja merasa tidak percaya dengan lingkungan kerjanya ketika tidak ada keadilan. Rasa ketidakadilan biasa dirasakan pada saat masa promosi kerja, atau ketika pekerja disalahkan ketika mereka tidak melakukan kesalahan.

Faktor yang keenam Dealing with Conflict Values, Pekerjaan dapat membuat pekerja melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan nilai mereka. Misalnya seorang sales terkadang harus berbohong agar produk yang ditawarkan bisa terjual. Namun hal ini **45** at menyebabkan seseorang menurunkan performa, kualitas kerjanya karena tidak sesuai dengan nilai yang dimiliki. Seseorang akan melakukan yang terbaik ketika melakukan apa yang sesuai dengan nilai, *belief*, menjaga integritas dan *self respect*.

Berdasarkan uraian diatas, kecenderungan *perfeksionisme* tidak sepenuhnya menjadi salah satu factor yang berpengaruh pada burnout terhadap petugas TBM Ngagel Rejo Surabaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis data dengan teknik analisis statistik *korelasi sperman brown* dari *pearson* diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0.125 dengan signifikansi $p = 0.415$ ($p > 0.05$) sehingga dapat dikatakan hubungan antara kecenderungan *perfeksionisme* dengan burnout pada petugas TBM tergolong positif dan tidak signifikan, sehingga hipotesa dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *perfeksionisme* dan burnout pada petugas TBM ditolak. Artinya ada hubungan positif antara kecenderungan *perfeksionisme* dengan burnout pada petugas TBM. Hal ini berarti semakin tinggi *perfeksionisme* maka semakin tinggi pula burnout pada petugas TBM, sebaliknya semakin rendah *perfeksionisme* maka semakin rendah pula burnout pada petugas TBM.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka saran yang dapat penulis sampaikan antara lain:

1. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti hanya meneliti kembali tentang burnout diharapkan dapat mempertimbangkan lebih lanjut dengan factor lain yang dapat mempengaruhi burnout misalnya, factor internal yaitu usia, jenis kelamin. Factor eksternal yaitu karakteristik kepribadian dan sikap kerja, kurangnya dukungan social dari atasan, tuntutan pekerjaan yang monoton.

HUBUNGAN KECENDERUNGAN PERFEKSIONISME DAN BURNOUT TERHADAP PETUGAS TBM (TAMAN BACA MANDIRI)

ORIGINALITY REPORT

%30
SIMILARITY INDEX

%28
INTERNET SOURCES

%3
PUBLICATIONS

%9
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.umm.ac.id Internet Source	%1
2	pengharapanallah.org Internet Source	%1
3	ervianahasan.blogspot.com Internet Source	%1
4	psikologi.ustjogja.ac.id Internet Source	%1
5	zebradoc.tips Internet Source	%1
6	ardjoenairenk.blogspot.com Internet Source	%1
7	mathematich1992.blogspot.com Internet Source	%1
8	Submitted to Universitas Andalas Student Paper	%1
9	abstrak.ta.uns.ac.id Internet Source	%1

10	tulisky.wordpress.com Internet Source	% 1
11	aninditasutrisman.blogspot.com Internet Source	% 1
12	blog.uad.ac.id Internet Source	% 1
13	perpustakaan.uhn.ac.id Internet Source	% 1
14	pasca.um.ac.id Internet Source	% 1
15	repository.usd.ac.id Internet Source	% 1
16	psychology.uii.ac.id Internet Source	% 1
17	sunarti-jusman.blogspot.com Internet Source	<% 1
18	journal.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<% 1
19	www.ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id Internet Source	<% 1
20	www.jipp.unram.ac.id Internet Source	<% 1
21	Submitted to President University Student Paper	<% 1
22	Submitted to Universitas Negeri Padang	

23

fpsi.mercubuana-yogya.ac.id

Internet Source

<% 1

24

blog.kurio.co.id

Internet Source

<% 1

25

kemahasiswaan.unimed.ac.id

Internet Source

<% 1

26

rumaholahdata.blogspot.com

Internet Source

<% 1

27

diyanapsychology.blogspot.com

Internet Source

<% 1

28

repository.maranatha.edu

Internet Source

<% 1

29

onlinelibrary.wiley.com

Internet Source

<% 1

30

ejournal3.undip.ac.id

Internet Source

<% 1

31

skripsi2012.blogspot.com

Internet Source

<% 1

32

ejournal.upi.edu

Internet Source

<% 1

33

journal.ustjogja.ac.id

Internet Source

<% 1

34

pikirdong.org

Internet Source

<% 1

35

www.coursehero.com

Internet Source

<% 1

36

jurnal.ar-raniry.ac.id

Internet Source

<% 1

37

publikasiilmiah.ums.ac.id

Internet Source

<% 1

38

shobibah.blogspot.com

Internet Source

<% 1

39

repository.uinbanten.ac.id

Internet Source

<% 1

40

eprints.ums.ac.id

Internet Source

<% 1

41

Submitted to University of Muhammadiyah
Malang

Student Paper

<% 1

42

www.untag-banyuwangi.ac.id

Internet Source

<% 1

43

idr.uin-antasari.ac.id

Internet Source

<% 1

44

dspace.uii.ac.id

Internet Source

<% 1

45

Submitted to Universitas Airlangga

Student Paper

<% 1

46	Submitted to Universitas Indonesia Student Paper	<% 1
47	enddels.blogspot.com Internet Source	<% 1
48	Submitted to Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta Student Paper	<% 1
49	jurnal.untag-sby.ac.id Internet Source	<% 1
50	www.unmermadiun.ac.id Internet Source	<% 1
51	journal.ubm.ac.id Internet Source	<% 1
52	pustaka2.upsi.edu.my Internet Source	<% 1
53	blog.ub.ac.id Internet Source	<% 1
54	ejurnal.stainparepare.ac.id Internet Source	<% 1
55	ejournal.undip.ac.id Internet Source	<% 1
56	bamschalampa.blogspot.com Internet Source	<% 1
57	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	<% 1

- 58 Muhammad Sholeh. "PENGEMBANGAN MEDIA POP-UP BOOK BERBASIS BUDAYA LOKAL KEBERAGAMAN BUDAYA BANGSAKU SISWA KELAS IV SEKOLAH DASAR", Jurnal Gentala Pendidikan Dasar, 2019
Publication <% 1
-
- 59 journal.institutpendidikan.ac.id
Internet Source <% 1
-
- 60 journal.fppti.or.id
Internet Source <% 1
-
- 61 imadeyudhaasmara.wordpress.com
Internet Source <% 1
-
- 62 adipsi.blogspot.com
Internet Source <% 1
-
- 63 issuu.com
Internet Source <% 1
-
- 64 sman2kediri.sch.id
Internet Source <% 1
-
- 65 ebooke.gopagoda.com
Internet Source <% 1
-
- 66 workplacepsychology.net
Internet Source <% 1
-
- 67 www.pps.unud.ac.id
Internet Source <% 1

68

Internet Source

<% 1

69

atpw.files.wordpress.com

Internet Source

<% 1

70

pt.slideshare.net

Internet Source

<% 1

71

http9437.wordpress.com

Internet Source

<% 1

72

contoh-skripsi-lengkap.blogspot.com

Internet Source

<% 1

73

alihalih.wordpress.com

Internet Source

<% 1

74

garuda.ristekdikti.go.id

Internet Source

<% 1

75

Submitted to Sekolah Ciiputra High School

Student Paper

<% 1

76

dianamayy-daya.blogspot.com

Internet Source

<% 1

77

digilib.unimus.ac.id

Internet Source

<% 1

78

muhariefeffendi.files.wordpress.com

Internet Source

<% 1

79

boedy13.blogspot.com

Internet Source

<% 1

80

eprints.umk.ac.id

Internet Source

<% 1

81

aepthe.blogspot.com

Internet Source

<% 1

82

coretanmahasiswa19.blogspot.com

Internet Source

<% 1

83

elib.unikom.ac.id

Internet Source

<% 1

84

forum.sman4siak.sch.id

Internet Source

<% 1

85

www.yipd.or.id

Internet Source

<% 1

86

vdocuments.mx

Internet Source

<% 1

87

skripsidownloadgratis.blogspot.com

Internet Source

<% 1

88

kabelantena.blogspot.com

Internet Source

<% 1

89

journal.student.uny.ac.id

Internet Source

<% 1

90

perpustakaan.poltekkes-malang.ac.id

Internet Source

<% 1

91

jurnal.fkip.uns.ac.id

Internet Source

<% 1

92

jurnalwacana.psikologi.fk.uns.ac.id

Internet Source

<% 1

93

www.oasepembelajaran.com

Internet Source

<% 1

94

permatagarut.id

Internet Source

<% 1

95

docshare.tips

Internet Source

<% 1

96

Submitted to Universiti Sains Malaysia

Student Paper

<% 1

97

sipeg.unj.ac.id

Internet Source

<% 1

98

dedyfatin.blogspot.com

Internet Source

<% 1

99

Envoyé à Universitas Pendidikan Indonesia le
2013-03-24

Student Paper

<% 1

100

Irwan Setyowidodo, Dema Yulianto, Aprilia
Dwi Handayani. "RUMAH PINTAR DALAM
TAMAN BELAJAR MASYARAKAT (TBM)
BERBASIS KEARIFAN LOKAL", Jurnal
Terapan Abdimas, 2018

Publication

<% 1

EXCLUDE
BIBLIOGRAPHY

ON