

# HUBUNGAN RESILIENSI DAN BURNOUT PADA KARYAWAN UMKM WARMINDO ELEPHANT

## THE RELATIONSHIP OF RESILIENCE AND BURNOUT IN WARMINDO ELEPHANT MSME EMPLOYEES

**Zhoeliant Muhammad Alfarezi**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta  
zhoeliantmuhammadalfarezi@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini berfokus pada hubungan antara resiliensi dengan Burnout pada karyawan UMKM Warmindo elephant. Jika di biarkan Burnout atau kelelahan kerja dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional dan jenis skala yang digunakan oleh peneliti adalah skala Likert. Subjek penelitian berjumlah 84 karyawan Warmindo Elephant. Penyebaran kuisioner ini dimulai 15 oktober hingga 17 oktober 2024. Hipotesis dalam penelitian ini adalah Adanya hubungan antara tingkat dengan Burnout pada karyawan UMKM Warmindo Elephant, Berdasarkan hasil analisis korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) 0,083 dengan  $p$  0,225 ( $p$  0,050). Dengan hasil analisis tersebut, mengambil kesimpulan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara resiliensi dan burnout pada karyawan warmindo elephant.

**Kata kunci :** Karyawan UMKM , Resiliensi , Burnout

### **Abstract**

This research focuses on the relationship between resilience and burnout in Warmindo Elephant MSME employees. If left unchecked, burnout or work fatigue can affect the quality of work. The method used in this research is a quantitative method with a correlational approach and the type of scale used by researchers is a Likert scale. The research subjects were 84 Warmindo Elephant employees. Distribution of this questionnaire starts from 15 October to 17 October 2024. The hypothesis in this research is that there is a relationship between the level and burnout in Warmindo Elephant MSME employees. Based on the results of the product moment correlation analysis, a correlation coefficient ( $r_{xy}$ ) is 0.083 with  $p$  0.225 ( $p$  0.050). With the results of this analysis, it can be concluded that there is no significant relationship between resilience and burnout among Warmindo Elephant employees.

**keywords:** MSME Employees, Resilience, Burnout.

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia adalah seorang karyawan, buruh atau pelaku yang bekerja untuk suatu organisasi yang direkrut untuk menjalankan berbagai aktivitas manajemen organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Angelia and Soeharto 2020). Suatu Kinerja dapat dilihat berhasil jika suatu karyawan telah mencapai standar atau harapan organisasi (Pratama and

Pasaribu 2020) Menurut Susilowati & Hasanat (2011), Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) berdampak banyak dalam kemajuan perekonomian Indonesia, khususnya dalam penciptaan lapangan kerja dan pemberdayaan perekonomian rumah tangga serta Keberadaan UMKM juga mampu mendorong perekonomian di tengah perlambatan perekonomian saat ini (Holiseh and Izzatusholekha 2023) Berdasarkan

data pelaku usaha yang terdaftar dalam platform pemasaran digital SiBakul, jumlah UMKM di DIY mencapai sekitar 341.000 Dan 100.000 diantaranya menjual produk sektor kuliner(Luqman Hakim 2023). Salah satunya yaitu Warmindo Elephent yang berdiri pada tahun 2016 dengan pemilik bernama Jaya Hartono yang berada didaerah Geblangan, TamanTirto, Kec. Kasihan. Kabupaten Bantul, Daerah Yogyakarta. Dalam hal ini karyawan warmindo elephant dengan sistem shift kerja 12 jam memiliki potensi mengalami potensi kelelahan kerja yang berlebihan seperti kelelahan fisik, mental dan emosional yang muncul sebagai konsekuensi dari tidak sesuaian antara kondisi karyawan dan pekerjaan. (Andriansyah & Sahrah, 2014) shift kerja dapat menyebabkan kelelahan kerja dan terbukti dalam penelitiannya 63% karyawan menderita kelelahan karena yang diakibatkan dari shift kerja (Febrina Kodrat n.d.)

Dian dalam (HERRERA VILLANUEVA 2020) Kesehatan emosional juga merupakan bagian penting, pengusaha yang merasa terbebani oleh stres akan kesulitan membuat keputusan penting. Salah satu dampak negatif dari Burnout adalah meningkatnya kecemasan pada karyawan ,tingginya tingkat penyalahgunaan alkohol pada karyawan , hingga menurunnya kinerja pekerjaan dan dapat menurunkan komitmen organisasi (Marua and Radikun 2022). (Eka Atmaja and Ratnawati 2018) pada karyawan di Indonesia menunjukkan beban kerja yang terlalu banyak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Burnout pada karyawan. Didukung oleh studi oleh studi yang dilakukan pada tahun 2022 oleh (Marua and Radikun 2022) : pada seribu karyawan di Amerika Serikat menunjukkan 89% karyawan mengalami Burnout.

(Jackson, Susan E Maslach 1981) menjelaskan Burnout merupakan sindrom kelelahan emosional dan tidak melihat sesuatu hal sebagai hal baik, yang sering terjadi pada orang - orang yang bekerja menghadapi orang lain. Burnout adalah sindrom yang memiliki 3 dimensi yaitu

kelelahan emosi,depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi maupun rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dalam melakukan tugasnya sehari-hari. (Maslach Christina 1998).

karyawan kelelahan kerja atau Burnout merasakan kurang ketertarikannya di pekerjaannya ,Karyawan mengalami kelelahan, egois, sensitif serta terkadang merasa bosan.(Resma and Prastika 2023) Ketangguhan dapat mengatasi dampak dari kelelahan kerja yang cukup signifikan yang mana salah satu cara untuk menangani Burnout atau kelelahan kerja pada karyawan adalah dengan pemahaman dan ketangguhan (Resma and Prastika 2023) .Dengan ketangguhan untuk mengatasi stres membuat individu mengerti untuk mengatasi kelelahan kerja (Wokas, Dewi, and Sriatmi 2023) (Maslach and Leiter 2016) juga menyebutkan bahwa resiliensi berpengaruh terhadap rendah dan tingginya Burnout yang disebabkan Kontrol individu untuk tetap stabil meskipun berada di tengah masalah merupakan salah satu faktor dari Burnout .

(Reivich and Shatte 2002) resiliensi adalah kemampuan mengatasi dan beradaptasi ketika seseorang menghadapi kejadian atau peristiwa masalah berat yang terjadi dalam kehidupannya. Menurut (Reivich and Shatte 2002) resiliensi memiliki tujuh aspek yaitu pertama aspek emosi ,kedua aspek pengendalian dorongan,tiga aspek analisis kausal,empat aspek efikasi diri,lima aspek realistis dan optimis ,enam aspek empati, ke tujuh aspek keterjangkauan. (Tian Sanjaya, Rafli hermawan, and Dwi Mardika 2022) menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis dan ketahanan memiliki dampak yang signifikan pada Burnout, dan menunjukkan bahwa mereka bisa menjadi alat yang berguna dalam mngahadapi Burnout kerja. Shakir (2019) dalam penelitiannya bahwa individu yang memiliki resiliensi rendah lebih mungkin mengalami Burnout. Beberapa penelitian (Wokas, Dewi, and Sriatmi n.d.-a) menemukan resiliensi merupakan faktor.pelindung yang dapat meningkatkan pengaruh antara faktor risiko dan Burnout. Selanjutnya, efek mediasi resiliensi

pada peristiwa kehidupan / stres belajar dan Burnout belajar siswa dan efek moderasi resiliensi terhadap stres peran dan Burnout pada guru (Syafana Lailia 2024). Oleh karena itu, sangatlah penting pengaruh resiliensi terhadap Burnout karyawan warmindo elephant agar tetap fokus saat bekerja setiap shift selama 12 jam. .

## METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional yang menggunakan metode skala psikologi yang diberikan kepada subjek dan dijawab sesuai dengan kondisi subjek. Desain penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat ikatan antara variabel-variabel bersumber pada koefisien korelasi (Azwar, 2017). Skala psikologi adalah instrumen pertanyaan yang disusun untuk mengukur atribut tertentu berdasarkan reaksi terhadap pertanyaan tersebut (Azwar, 2012). subjek penelitian berjumlah 84 karyawan Warmindo Elephan. sampel yang digunakan yaitu *non probability sampling*, teknik *purposive sampling*. (Sugiyono, 2020) menjelaskan pengambilan sampel menggunakan sampel dengan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu atau kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian.

## TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Jenis skala yang digunakan oleh peneliti adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2012) skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur perilaku, pendapat, serta anggapan seseorang ataupun sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pada tiap opsi jawaban diberi skor, maka responden wajib menggambarkan, menunjang statement (positif) ataupun tidak menunjang statement (negatif) (Sugiyono, 2012). Pada skala likert terdapat 4 pilihan alternatif pada jawaban yaitu, Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) (Widhiarso, 2010). Menurut Widhiarso (2010) pada pilihan Netral (N) dapat menyebabkan bias pada jawaban dan dapat menyebabkan bias

terhadap pertanyaan yang meragukan atau kurang dipahami oleh subjek, sehingga pilihan Netral (N) dapat dihilangkan untuk menghindari kelemahan pada jawaban. Skala dalam .

Burnout dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Burnout yang disusun oleh Maslach & Jackson (1996) yaitu Maslach Burnout Inventory (MBI) yang kemudian dimodifikasi dan telah di uji coba oleh (Athallah 2022)

Tabell.Blueprint skala

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Kelelahan	1,2,3,6,9,10,12,14,		9
		16		
2	Depersonalisa	5,8,11,		3
	si			
3	Penurunan		4,7,13,15	4
	prestasi			
Jumlah		13	4	16

Sebelum skala perilaku prososial digunakan skala ini terlebih dahulu diuji coba untuk mengetahui daya beda aitem serta reabilitas alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini. Dalam uji reabilitas menurut Azwar (2021) reabilitas adalah sejauh mana Suatu hasil pengukuran bisa dipercaya. Batas kriteria koefisien aitem total (r<sub>n</sub>) yang digunakan adalah 0,30. Ketika suatu aitem mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 maka daya pembedanya memuaskan. Namun apabila jumlah aitem belum mencapai batas kriteria maka peneliti dapat menurunkan menjadi 0,25, namun menurunkan batas kriteria dibawah 0,20 tidak disarankan (Azwar, 2021). Azwar (2021) mengatakan pada umumnya reabilitas hasil ukur dapat dianggap memuaskan bila koefesienya mencapai 0,900. Sedangkan untuk tes yang tidak begitu besar harus memiliki koefesien konsistensi setidaknya 0,800.

Pengujian alat ukur dalam penelitian dilakukan untuk memilih aitem skala dan menguji tingkat reliabilitas alat ukur uji coba

skala dilaksanakan pada 10 September sampai 13 September 2024 dengan cara membagikan skala uji coba melalui whatsapp dalam bentuk google form kepada 84 karyawan di berbagai cabang Warmindo Elephan. Pemilihan aitem menggunakan kriteria koefisien aitem total (rix) yang digunakan yaitu 0,30. Berdasarkan perhitungan dari skala perilaku prososial diperoleh daya beda aitem sebesar (0,678 sampai 0,811). Hasil uji coba skala penelitian menunjukkan bahwa dari 16 aitem skala perilaku prososial memiliki koefisien aitem total (rix) lebih dari 0,30 sehingga dari hasil tersebut 14 aitem dinyatakan valid dan 2 aitem gugur.

Dalam uji reabilitas, menurut Azwar (2021) reliabilitas adalah pengukuran yang bisa menghasilkan data yang mempunyai tingkat reliabilitas tinggi sebagai pengukuran yang reliabel dan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas akan menggunakan program statistik dan metode yang digunakan adalah Cronbach's Alpha. Azwar (2021) menjelaskan bahwa kuisiner dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Uji coba skala perilaku prososial menggunakan perhitungan SPSS versi 25, koefisien reliabilitas alpha yang diperoleh sebesar 0,976 sehingga skala perilaku prososial merupakan pengukuran yang reliabel. Berikut blueprint aitem dari skala perilaku prososial sesudah uji coba

Tabel 2. Blueprint skala Skala Setelah ujicoba Burnout Inventory (MBI)

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Kelelahan	1,2,3,6,9,10,12,14,16		9
2	Depersonalisasi	5,8,11,		3
3	Penurunan prestasi		7,15	2
Jumlah		12	2	14

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner Resiliensi dimana item-item di kuesioner penelitian ini menggunakan Resilience Quotient Test (RQ Test) oleh Reivich & Shatte yang kemudian dimodifikasi dan telah di uji coba oleh (Lestari et al. 2022). Dan setelah di uji coba dari 56 terdapat 16 item yang gugur sehingga menjadi 40 dengan item 16 Favorable dan 24 Unfavorable. Dengan koefisien aitem total bergerak dari -0.513 sampai dengan 0.583. Batasan daya beda aitem menggunakan kriteria  $\geq 0.20$ ,

Tabel 3. Blueprint skala Skala Resilience

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Regulasi	15,16,40	2,5,13	6
2	Pengendalian Impuls	29,33	8,23,25,39	6
3	Optimism	19,37,26	3,20,30	6
4	Analisa Kausal	1,11,34,1,3	28	5
5	Empati	21,24	14,18,36,38	6
6	Self Eicancy	4,17,35,7	10,12	6
7	Reaching Out	6,27,9	22,32	5
Jumlah		21	19	40

Sebelum skala perilaku prososial digunakan skala ini terlebih dahulu diuji coba untuk mengetahui daya beda aitem serta reabilitas alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini. Dalam uji reabilitas menurut Azwar (2021) reabilitas adalah sejauh mana Suatu hasil pengukuran bisa dipercaya. Batas kriteria koefisien aitem total (rn) yang digunakan adalah 0,30. Ketika suatu aitem mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 maka daya pembedanya memuaskan. Namun apabila jumlah aitem belum mencapai batas kriteria maka peneliti dapat menurunkan menjadi

0,25, namun menurunkan batas kriteria dibawah 0,20 tidak disarankan (Azwar, 2021). Azwar (2021) mengatakan pada umumnya reabilitas hasil ukur dapat dianggap memuaskan bila koefesienya mencapai 0,900. Sedangkan untuk tes yang tidak begitu besar harus memiliki koefesien konsistensi setidaknya 0,800.

Pengujian alat ukur dalam penelitian dilakukan untuk memilih aitem skala dan menguji tingkat reliabilitas alat ukur uji coba skala dilaksanakan pada 10 September sampai 13 September 2024 dengan cara membagikan skala uji coba melalui whatsapp dalam bentuk google form kepada 84 karyawan di berbagai cabang Warmindo Elephan. Pemilihan aitem menggunakan kriteria koefesien aitem total (rix) yang digunakan yaitu 0,30. Berdasarkan perhitungan dari skala perilaku prososial diperoleh daya beda aitem sebesar (0,678 sampai 0,811). Hasil uji coba skala penelitian menunjukkan bahwa dari 40 aitem skala perilaku prososial memiliki koefesien aitem total (rix) lebih dari 0,30 sehingga dari hasil tersebut dari 40 aitem terdapat 15 item yang gugur sehingga menjadi 25 dengan item 9 Favorable dan 16 Unfavorable.

Dalam uji reabilitas, menurut Azwar (2021) reliabilitas adalah pengukuran yang bisa menghasilkan data yang mempunyai tingkat reliabilitas tinggi sebagai pengukuran yang riabel dan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas akan menggunakan program statistik dan metode yang digunakan adalah Cronbach's Alpha. Azwar (2021) menjelaskan bahkan kuisioner dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Uji coba skala perilaku prososial menggunakan perhitungan SPSS versi 25, koefesien reliabilitas alpha yang diperoleh sebesar 0,976 sehingga skala perilaku prososial merupakan pengukuran yang reliabel. Berikut blueprint aitem dari skala perilaku prososial sesudah uji coba tabel 4.

Tabel 4. Blueprint skala Skala Resilience setelah di ujicoba

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Regulasi	15,40	2,5,13	6
2	Pengendalian		8,23,25,39	6
	Imphas			
3	Optimism	19,37	20	6
4	Analisa Kausal	1	28	5
5	Empati		14,18,36,38	6
6	Self Eicancy	4,17,35	10,12	6
7	Reaching Out	27	22,32	5
	Jumlah	9	16	25

## TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis data dengan menguji secara kuantitatif dengan menggunakan teknik korelasi (pearson correlation) yang dikemukakan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2016). Korelasi pearson merupakan korelasi sederhana yang hanya melibatkan satu variabel terikat (dependent) dan satu variabel bebas (independent). Korelasi Pearson menghasilkan koefisien korelasi yang berfungsi untuk mengukur kekuatan hubungan linier antara dua variabel (Firdaus, 2009).

Jika terdapat korelasi yang signifikan maka terdapat hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, begitupun sebaliknya jika didapatkan korelasi yang tidak signifikan maka tidak ada hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Analisis data menggunakan program software komputer yaitu SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum menyajikan analisis inferensial, peneliti memberikan data demografi responden, data deskriptif dari skala burnout dan resiliensi dikumpulkan untuk mendapatkan skor empirik dan perhitungan skor hipotetik. Data diperoleh dari penyebaran kuisioner pada 84 responden yang memenuhi kriteria. Penyebaran

kuisoner ini dimulai 15 oktober dan selesai 17 oktober 2024. Karakter responden pada penelitian ini yaitu :

Tabel 5. Karakteristik responden penelitian

No	Karakteristik	Jumlah(N)	Presentase(%)
1.	Jenis kelamin		
	Laki laki	75	89,3%
	Perempuan	9	10,7%
	<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>
2.	Umur		
	a. 23	12	14,3%
	b. 24	22	26,2%
	c. 25	22	26,2%
	d. 26	26	28,6%
	e. 27	4	4,8%
	<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>

Jumlah aitem yang digunakan untuk menghitung hipotetik ialah skor 1 sampai 4 sehingga nilai terendah yang diperoleh adalah 1x jumlah aitem dan nilai tertinggi adalah 4x jumlah aitem. Sedangkan, untuk nilai minimum, maksimum, standar deviasi, rata-rata (mean) adalah nilai empiric. Berdasarkan data dari hasil analisis skala burnout 14 aitem, nilai skor terendah yaitu 1 dan skor tertinggi 4. Data hipotetik atau skor minimum dan maksimum adalah  $1 \times 14 = 14$  dan  $4 \times 14 = 56$ . Nilai rata-rata (mean) adalah  $(56 + 14) : 2 = 35$  dan standar deviasi adalah  $(56 - 14) : 7 = 6$ . Dilanjutkan dengan data empirik adalah skor minimum 22 dan skor maximum 46. nilai rata-rata (mean) diperoleh 35,43 dan standar deviasinya 5,189.

Untuk skala resiliensi memiliki aitem, nilai skor terendah yaitu 1 dan nilai tertinggi 4. Data hipotetik atau skor minimum dan maksimum adalah  $1 \times 25 = 25$  dan  $4 \times 25 = 100$ . Nilai rata-rata (mean) adalah  $(100 + 25) : 2 = 63$  dan standar deviasi adalah  $(100 - 25) : 7 = 11$ . Dilanjutkan dengan data empirik adalah skor minimum 35 dan skor maximum 92. nilai rata-rata (mean) diperoleh 66,63 dan standar

deviasinya 20,805. Berikut ini ialah tabel yang memberikan gambaran hasil uji statistic deskriptif penelitian.

Tabel 6. Deskripsi Data Penelitian Skala

	Descriptive Statistics					
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Error	Std. Deviation Statistic
BURNOUT	84	22	46	35,43	,566	5,189
RESILIENSI	84	35	92	66,63	2,270	20,805
Valid N (listwise)	84					

## Kategorisasi Hasil Penelitian

Kategorisasi data bertujuan untuk mengetahui variabel -variabel penelitian yang dapat dikategorikan berdasarkan data penelitian pada subjek yang masuk dalam kategori tinggi maupun rendah kemudian dapat dilakukan penetapan kategorisasi (Azwar, 2021). Kategorisasi penelitian ini menggunakan dua kriteria tinggi, sedang, rendah.

### a. Burnout

Berdasarkan data hasil penelitian skor kategorisasi digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya burnout pada karyawan warmindo elephant. Seperti yang dipaparkan tabel berikut ini:

Tabel 7. Skor Kategorisasi Skala Burnout

Kategori	Pedoman	Skor	N	Presentase
Tinggi	$X > (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 41$	17	20,2%
Sedang	$\mu - 1\sigma \leq X < \mu + 1\sigma$	$29 \leq X < 41$	57	67,9%
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 29$	10	11,9%
<b>Total</b>				<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari hasil kategorisasi diketahui karyawan yang memiliki burnout tinggi sebanyak 17 dari 84 subjek (20,2%). Kemudian terdapat 57 dari 84 subjek karyawan yang memiliki burnout sedang (67,9%). Selanjutnya untuk karyawan yang memiliki burnout rendah sebanyak 10 dari 84 subjek (11,9%). Maka dapat

disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki burnout menjadi subjek penelitian ini memiliki burnout yang sedang.

### b. Resiliensi

Berdasarkan data hasil penelitian skor kategorisasi digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya burnout pada karyawan warmindo elephant. Seperti yang dipaparkan tabel berikut ini.

Tabel 8. Skor Kategorisasi Skala Resiliensi

Kategori	Pedoman	Skor	N	Presentase
Tinggi	$X > (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 108$	111	77,6%
Sedang	$\mu - 1\sigma \leq X < \mu + 1\sigma$	$72 \leq X < 108$	32	22,4%
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 72$	-	-
<b>Total</b>			143	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari hasil kategorisasi diketahui karyawan yang memiliki reseiliensi tinggi sebanyak 42 dari 84 subjek (40,5%). Kemudian terdapat 8 dari 84 subjek karyawan yang memiliki resiliensi sedang (9,5%). Selanjutnya untuk karyawan yang memiliki resiliensi rendah sebanyak 34 dari 84 subjek (40,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki resiliensi menjadi subjek penelitian ini memiliki resiliensi yang tinggi.

### c. Uji hipotesis

kemudian peneliti hipotesis dengan analisis korelasi product moment yang dikembangkan oleh pearson yang dikenal sebagai korelasi pearson guna mengetahui korelasi tunggal antara variabel bebas dan terikat. Kaidah yang dipakai dalam penelitian ini adalah apabila nilai signifikan  $< 0,050$  maka ada korelasi yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat, namun apabila nilai signifikan  $\geq 0,050$  maka tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel bebas dan terikat. Berdasarkan hasil analisis korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi  $(r_{xy}) = 0,083$  dengan  $p = 0,225$  ( $p < 0,050$ ). Dengan hasil analisis tersebut,

mengambil kesimpulan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara resiliensi dan burnout pada karyawan warmindo elephant. Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak dapat di terima. Dimana Adanya hubungan antara tingkat resiliensi dengan tingkat Burnout pada karyawan UMKM Warmindo Elephant, sehingga semakin tinggi tingkat resiliensi, maka semakin rendah tingkat Burnout pada karyawan UMKM Warmindo Elephant, begitu juga sebaliknya semakin rendahnya tingkat resiliensi, maka semakin tingginya tingkat Burnout pada karyawan UMKM Warmindo Elephant Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat dilihat bahwa koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,083 dengan koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,166 yang artinya variabel burnout tidak dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap resiliensi karyawan UMKM Warmindo Elephant.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil analisis tersebut, mengambil kesimpulan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara resiliensi dan burnout pada karyawan warmindo elephant. Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak dapat di terima. Dimana Adanya hubungan antara tingkat resiliensi dengan tingkat Burnout pada karyawan UMKM Warmindo Elephant, sehingga semakin tinggi tingkat resiliensi, maka semakin rendah tingkat Burnout pada karyawan UMKM Warmindo Elephant, begitu juga sebaliknya semakin rendahnya tingkat resiliensi, maka semakin tingginya tingkat Burnout pada karyawan UMKM Warmindo Elephant.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amaliah, R. R., Widiyono, and Anita Maulina. 2021. "Analisis Penerapan Sistem E-Commerce Pada Warmindo Abang Adek Di Jakarta Barat." *Jambis: Jurnal Administrasi Bisnis* 1(1):12–17.

- Angelia, Irine Noviani, and Triana Noor Edwina Febrina Kodrat, Kimberly. n.d. PENGARUH SHIFT DEWAYANI SOEHARTO. 2020. "Quality of Work Life Di Era 5.0: Tinjauan Literatur." Prosiding Seminar Nasional 2020 Fakultas Psikologi UMBY 116–29.
- Annida, Keisya, Lina Endang Maulani, and Bifa Sahari. 2020. "Literature Review: Pengaruh Promosi Jabatan Dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Semangat Kerja Karyawan." *Senmabis ...* 1–17.
- Athallah, Essa Taqi. 2022. "HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL REKAN KERJA DENGAN BURNOUT PADA KARYAWAN PT X."
- Bunga, Reo, Rahma Sarita, Taufiq Hidayat, and Ahmad Kholiqul Amin. 2023. "Prosiding Nasional Pendidikan: LPPM IKIP PGRI Bojonegoro 15 Agustus 2023 Prosiding Nasional Pendidikan: LPPM IKIP PGRI Bojonegoro Tema: Peluang Dan Tantangan Artificial Inttelegent (AI) Dalam Dunia Pendidikan." Analisis Peran UMKM Pengolahan Buah Salak Wedi Terhadap Kesejahteraan Masyarakat 51–64.
- Cahyono, Arif Dwi. 2022. "Stres Kerja Sebagai Predictor Kesehatan Fisik Dan Kesehatan Mental Pada Dokter Umum Yang Mengakibatkan Burnout." *Proceeding Series Of Psychology Universitas Airlangga* 1(1):10–20.
- Eka Atmaja, Hanung, and Shinta Ratnawati. 2018. "PENTINGNYA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA." *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)* 2(1):21–34.
- Freudenberger, H. J. 1986. *The Issues of Staff Burnout in Therapeutic Communities.* *Journal of Psychoactive Drugs.*
- HERRERA VILLANUEVA, EVELYN YRENE. 2020. "No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title." 2017(1):1–9.
- Hikmatullah, Farid. 2016. "Hubungan Employee Engagement Dan Burnout Pada Karyawan Divisi It." *Jurnal Ilmiah Psikologi* 9(1):100–108.
- Holiseh, and Izzatusholekha. 2023. "STRATEGI DINAS KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH KOTA TANGERANG SELATAN DALAM PENGEMBANGAN DIGITALISASI UMKM STRATEGY OF THE DEPARTMENT OF COOPERATIVES AND SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES OF SOUTH TANGERANG CITY IN DEVELOPING DIGITALIZATION OF MSMEs." *PENTAHELIX: Jurnal Administrasi Publik* 1(2):201–16.
- ILO. 2016. *Workplace Stress: A Collective Challenge.*
- Jackson, Susan E Maslach, Christina. 1981. "Pengukuran Burnout Yang Dialami \*." 113(April 1980):99–113.

- Kurniawan, Yoga, Wibawa Tutut, and Dewi Astuti. 2023. "Penerapan Akuntansi Dalam Menjalankan Usaha Pada UMKM Warmindo Motekar Dan Warung Makan Padang Parmato Bundo." 7:29041–45.
- Lestari, Sendika Hari, Alimatus Sahrah, and Nina Fitriana. 2022. HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT JIWA GRHASIA YOGYAKARTA RELATIONSHIP BETWEEN RESILIENCE AND WORK ATTACHMENT TO GRHASIA YOGYAKARTA MENTAL HOSPITAL NURSES. Yogyakarta. doi: <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/16760/1/ABSTRAK.pdf>.
- Luqman Hakim. 2023. "1.800 UMKM Kuliner DIY Peroleh Sertifikat PIRT." Koran Antara, June 23.
- Marua, Sarah, and Tulus Budi Sulistyio Radikun. 2022. "Bagaimana Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Resiliensi Terhadap Burnout Yang Diakibatkan Tuntutan Kerja Kuantitatif." Psikostudia : Jurnal Psikologi 11(3):442. doi: 10.30872/psikostudia.v11i3.8240.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. 1999. BURNOUT AND ENCACEMENT. JAI Press inc.
- Maslach Christina, Jackson Frank. 1998. "Prevention of Burnout: New Perspectives." Applied and Preventive Psychology 7(1):63–74.
- Maslach, Christina, and Susan E. Jackson. 1981a. "The Measurement of Experienced Burnout." Journal of Organizational Behavior 2(2):99–113. doi: 10.1002/job.4030020205.
- Maslach, Christina, and Susan E. Jackson. 1981b. "The Measurement of Experienced Burnout." Journal of Organizational Behavior 2(2):99–113. doi: 10.1002/job.4030020205.
- Maslach, Christina, and Michael P. Leiter. 2016. "Understanding the Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry." World Psychiatry 15(2):103–11. doi: 10.1002/wps.20311.
- Medah, Mardiana Henderika, John E. H. J. Foeh, and Henny A. Manafe. 2023. "Pengaruh Motivasi, Mutasi Dan Kualitas Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)." Jurnal Ilmu Manajemen Terapan 4(4):525–31.
- Novita Wulandari. n.d. "Organizational Citizenship Behavior (OCB) UMKM Warmindo Elephant - Kompasiana." Novita Wulandari (Kompasiana).
- Pines, R., & Aronson, E. 1988. Burnout: The Struggle for Self in the Helping Professions. New York, NY, US: Basic Books.
- Pratama, Prayugo, and Sjahril Effendy Pasaribu. 2020. "Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 3(2):259–72.

- Rahayu, Purwanti Endah, and Harri Kurniawan. 2022. "Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Burnout Pada Pegawai Aviation Security Di Bandara Internasional Minangkabau." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6(1):1316–24.
- Reivich, Karen, and Andrew Shatte. 2002. "Karen Reivich\_A Andrew Shatté, Ph."
- Resma, Stevent, and Netty Dyan Prastika. 2023. "Resilience Is Key to Overcoming Work Burnout." *Psikostudia : Jurnal Psikologi* 12(1):111. doi: 10.30872/psikostudia.v12i1.10045.
- Rosita, Lina Dian, and Eni Hidayati. 2018. "Penyakit Psikologis Yang Sering Dialami Pada Buruh Pabrik Di PT. UNGARAN INDAH BUSANA." *Jurnal Keperawatan Komunitas* 2(2):70–75.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. 2005. "The Conceptualization and Measurement of Burnout: Common Ground and Worlds Apart." *An International Journal of Work* 19(3). doi: <https://doi.org/10.1080/02678370500385913>.
- Syafana Lailia, Siti Nuzulia. 2024. "15379-15392." *Journal Of Social Science Research* 4(3):15379–92. doi: <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.11693>.
- Tian Sanjaya, Heru, Muhammad Rafli hermawan, and Bima Dwi Mardika. 2022. "Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpina: Kualitas Kerja, Efektivitas Kerja, Dan Komunikasi Kerja (Literature Review Kualitas Kerja)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3(3):300–311. doi: 10.31933/jemsi.v3i3.820.
- Wokas, Arman, Setiawati Dewi, and Ayun Sriatmi. 2023. "Hubungan Burnout Dan Resiliensi Perawat: Scoping Review." *Jurnal Keperawatan* 16:119–32.
- Wokas, Arman, Setiawati Dewi, and Ayun Sriatmi. 2024. HUBUNGAN BURNOUT DAN RESILIENSI PERAWAT: SCOPING REVIEW. Semarang. doi: <https://doi.org/10.32583/keperawatan.v16i1.1513>.
- Wokas, Arman, Setiawati Dewi, and Ayun Sriatmi. n.d. HUBUNGAN BURNOUT DAN RESILIENSI PERAWAT: SCOPING REVIEW.
- Widhiarso, W. (2010). Uji Linearitas Hubungan. Fakultas Psikologi UGM.