

**HUBUNGAN ANTARA ALTRUISME DENGAN PERSEPSI TERHADAP
BEBAN KERJA PADA GURU SLB DI GURU KOTA SEMARANG**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi



Disusun Oleh :

Aditya Ghanni Saputra

(30701800003)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2022

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**HUBUNGAN ANTARA ALTRUSIME DENGAN PERSEPSI TERHADAP
BEBAN KERJA PADA GURU SLB DI KOTA SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

ADITYA GHANNI SAPUTRA

30701800003

Telah disetujui dan di pertahankan di depan Dewan Penguji guna memenuhi persyaratan untuk memenuhi gelar sarjana psikologi

Pembimbing

Tanggal



Luh Putu Shanti Kusumaningsih, S.Psi., M.Psi.

8 Desember 2023

Semarang, 8 Desember 2023

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

UNISSULA
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
الجامعة الإسلامية



Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si

NIK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA ALTRUSIME DENGAN PERSEPSI TERHADAP
BEBAN KERJA PADA GURU SLB DI KOTA SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

ADITYA GHANNI SAPUTRA

NIM. 30701800003

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji

Pada tanggal 8 Desember 2023

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1 Hj. Ratna Supradewi, S.Psi., M.Si.

2 Abdurrohim, S.Psi., M.Si.

3 Luh Putu Kusumaningsih, S.Psi., M.Psi.

Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 8 Desember 2023

mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung



Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si.

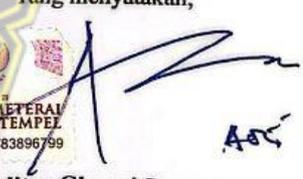
NIK. 1210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya Aditya Ghanni Saputra dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang sepengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
3. Jika terjadi terdapat hal-hal yang tidak sesuai pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 4 Desember 2023
Yang menyatakan,


Aditya Ghanni Saputra
30701800003

MOTTO

"Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri."

(Al Qur'an Surah Al Ra'd: 11)

"NON NOBIS SOLUM NATI SUMUS"

"kita tidak terlahir untuk dirikita sendiri"

(Marcus Tullius Cicero)

"Maka jangan sekali-kali membiarkan kehidupan dunia ini memperdayakan kamu."

(Al Qur'an Surah Al atir: 5)

"Jangan pernah lari denga napa yang telah di perbuat, selesaikan apa yang kamu mulai dan hadapi apapun yang terjadi."

(Aditya)



PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur alhamdulillah dan penuh penghargaan, kupersembahkan karya ini kepada:

Bapak Purwanto (alm) dan Ibu Saliyem serta adik anindya yang selalu memberikan doa, dukungan, dan motivasi sepanjang perjalanan penelitian ini. Semangat dan cinta dari orang tua, saudara-saudara, serta keluarga besar menjadi pendorong utama penulis untuk menggapai impian ini.

Dosen pembimbing Ibu Luh Putu Shanti khusumaningsih, S.Psi., M.Psi. yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang berharga. Keberhasilan penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan petunjuk yang diberikan dengan penuh kesabaran.

UNISSULA, almamater kebanggaan penulis mendapatkan banyak pembelajaran dan makna dalam hidup

Dosen dan segenap akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Sahabat sahabat penulis Erik Reynaldi, Choirul Huda, Rafi Majid, Bima Bagus, Rajab Balya, Netty, serta kawan kawan yang tidak bisa satu persatu penulis sebutkan yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan karya ini

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai suri tauladan bagi umat manusia.

Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada dosen pembimbing, Ibu Luh Putu Khusumaningsih, S.Psi., M.Psi., yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan dalam perjalanan penulisan skripsi ini. Bimbingan yang diberikan tidak hanya dalam aspek akademis, tetapi juga memberikan inspirasi dan motivasi bagi penulis untuk terus mengembangkan diri. Penulis juga ingin menyampaikan apresiasi kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah dan SLB N Kota Semarang, yang telah memberikan izin dan dukungan dalam pengumpulan data penelitian. Kontribusi dari pihak tersebut turut berperan dalam kelancaran penelitian ini.

Tak lupa dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan dosen wali atas dedikasinya dalam proses akademik serta apresiasi dan motivasi untuk seluruh mahasiswa agar terus berprestasi.
2. Ibu Luh Putu Khusumaningsih, S.Psi., M.Psi. yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan petunjuk yang diberikan dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik
3. Bapak Syamsudin Isnaini selaku Sekertaris Dinas Pendidikan dan kebudayaan provinsi jawa Tengah yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian
4. Seluruh guru dan tenaga pendidik SLB N Kota Semarang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk bisa mengisi skala
5. Bapak Aris selaku Humas SLB N Kota Semarang yang telah membantu peneliti dalam melakukan penelitian

6. Bapak, ibu dosen fakultas psikologi unissula atas seluruh dedikasinya dalam memberikan ilmu, dukungan dan pengetahuan kepada penulis yang sangat bermanfaat hingga saat ini dan esok nanti
7. Bapak, ibu staf Tata Usaha serta perpustakaan fakultas psikologi unissula, yang banyak membantu dalam proses administrasi hingga skripsi ini selesai
8. Bapak dan ibu Purwanto (Alm) dan Saliyem yang saya sayangi, sosok yang senantiasa memberikan do'a, dukungan, motivasi dan semangat untuk penulis dalam setiap langkah menjalani kehidupan serta dengan sabar membimbing penulis menjadi pribadi yang lebih baik
9. Sahabatku yang kucintai dan ku banggakan Erik Reynaldi, Choirul Huda, Rajab Balya, Rafi Majid, Netty, Latifia Dan Arum. Yang telah memberikan semangat dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini dengan baik
10. Keluarga besar sarda jateng, posko pusdalops tagana provinsi jawa Tengah, relawan semarang hebat, kawan pajak bapenda kota semarang yang sudah mau untuk menerima dan telah memberikan semangat dan pembelajaran dalam menjalani kehidupan
11. Pakde zam kakak hendro, bapak Chandra, lek parwanto, mba tammi dan mas wawan yang telah memberikan motivasi dukungan dan membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik
12. Teman-teman psikologi angkatan 2018 khususnya kelas A yang telah menemani dan memberikan kebahagiaan selama kuliah di Fakultas Psikologi UNISSULA.
13. Berbagai pihak yang telah turut membantu, memberikan dukungan serta do'a kepada penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu

PERNYATAAN

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat memberikan kontribusi positif perkembangan dalam ilmu pengetahuan psikologi. Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi inspirasi bagi peneliti-peneliti selanjutnya. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat, petunjuk, dan keberkahan dalam setiap langkah kehidupan kita.



Semarang, Desember
2023

Aditya Ghanni Saputra
(30701800003)

DAFTAR ISI

HUBUNGAN ANTARA ALTRUISME DENGAN PERSEPSI TERHADAP BEBAN KERJA PADA GURU SLB DI GURU KOTA SEMARANG	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	xiv
A. Latar Belakang Masalah	xiv
B. Rumusan Masalah	xxi
C. Tujuan.....	xxi
D. Manfaat Penelitian	xxi
BAB II LANDASAN TEORI	xxiii
A. Persepsi Terhadap Beban Kerja	xxiii
1. Definisi Persepsi Terhadap Beban Kerja	xxiii
2. Aspek Persepsi Terhadap Beban Kerja.....	xxv
3. Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Terhadap Beban Kerja.....	xxviii
B. Altruisme	xxxiii
1. Definisi Altruisme	xxxiii
2. Aspek – Aspek Altruisme	xxxiv
C. Hubungan Antara Altruismedengan Persepsi Terhadap Beban Kerja ..	xxxvi
D. Hipotesis	xxxix
BAB III METODE PENELITIAN	xl
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	xl
B. Definisi Oprasional	xl
1. Persepsi Terhadap Beban Kerja.....	xl
2. Altruisme.....	xl
C. Populasi, Sampel Dan Sampling	xli

1. Populasi Penelitian.....	xli
2. Sampel.....	xli
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	xli
D. Metode Pengumpulan Data.....	xlii
1. Skala Persepsi Terhadap Beban Kerja	xlii
2. Skala Altruisme	xliii
E. Validitas Dan Reliabilitas	xliv
1. Validitas	xliv
2. Relibilitas	xliv
F. Teknik Analisis Data	xliv
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	xlvi
A. Orientasi Kanchah Dan Pelaksanaan Penelitian	xlvi
1. Orientasi Kanchah Penelitian	xlvi
2. Persiapan Dan Pelaksanaan.....	xlvii
B. Pelaksanaan Penelitian	lii
C. Analisis Data Dan Hasil Penelitian	lii
1. Uji Asumsi.....	liii
D. Deskripsi Variabel Penelitian	lv
1. Deskripsi Data Skor Persepsi Terhadap Beban Kerja	lvi
2. Deskripsi Data Skor Skala Persepsi Terhadap Beban Kerja	lvi
E. Pembahasan	lvii
F. Kelemahan Penelitian.....	lix
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	lx
A. Kesimpulan	lx
B. Saran.....	lx
DAFTAR PUSTAKA	lxi
LAMPIRAN	lxvi
LAMPIRAN A. SKALA UJICOBA	67
LAMPIRAN B. TABULASI DATA SKALA UJI COBA	77
LAMPIRAN B. TABULASI DATA SKALA PENELITIAN.....	102
LEMBAR PERSETUJUAN PARTISIPAN PENELITIAN	95

HUBUNGAN ANTARA ALTRUISME DENGAN PERSEPSI TERHADAP BEBAN KERJA PADA GURU SLB DI KOTA SEMARANG

Oleh:

Aditya Ghanni Saputra

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang

Email: Adityaghanni@std.unissula.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara altruisme dengan persepsi terhadap beban kerja pada guru SLB di Kota Semarang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru SLB N Semarang dengan jumlah sampel sebanyak 120 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan dua alat ukur dengan beda aitem $r_{ix} < 0,300$. Skala altruisme yang terdiri dari 32 aitem dengan daya beda aitem tinggi yang berkoefisien berkisar 0,333 sampai 0,828 dengan koefisien reliabilitas 0,926. Sedangkan pada skala persepsi beban kerja yang terdiri dari 23 aitem dengan daya beda aitem tinggi yang berkoefisien berkisar 0,321 sampai 0,783 dengan koefisien reliabilitas 0,917. Hasil analisis korelasi *product moment* dengan skor r_{xy} sebesar 0,313 dan nilai signifikansi 0,003 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara altruisme dengan persepsi terhadap beban kerja. Dimana semakin tinggi altruisme maka semakin tinggi juga persepsi terhadap beban kerja dengan koefisien korelasi yaitu sebesar 0,313 dengan signifikansi 0,003 ($p < 0,05$).

Kata Kunci: Altruisme, Persepsi Terhadap Beban Kerja

THE RELATIONSHIP BETWEEN ALTRUISM AND PERCEPTIONS OF WORKLOAD IN SLB TEACHERS IN THE CITY OF SEMARANG

By:

Aditya Ghanni Saputra

Faculty of Psychology,

Faculty of psychology, Sultan Agung Islamic University, Semarang

Email: Adityaghanni@std.unissula.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine whether there is a relationship between altruism and perceptions of workload for special school teachers in Semarang City. The population used in this research were SLB N Semarang teachers with a sample size of 120 respondents. The sampling technique uses simple random sampling. This research uses two measuring instruments with different r_{ix} items <0.300 . The altruism scale consists of 32 items with high item differentiation with coefficients ranging from 0.333 to 0.828 with a reliability coefficient of 0.926. Meanwhile, the workload perception scale consists of 23 items with high item differentiation with coefficients ranging from 0.321 to 0.783 with a reliability coefficient of 0.917. The results of product moment correlation analysis with a r_{xy} score of 0.313 and a significance value of 0.003 ($p < 0.05$) show that there is a positive relationship between altruism and perceptions of workload. Where the higher the altruism, the higher the perception of workload with a correlation coefficient of 0.313 with a significance of 0.003 ($p < 0.05$).

Keywords: Altruism, Perception of Workload

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

ABK atau yang memiliki yang memiliki arti Anak Berkebutuhan Khusus adalah anak-anak yang mengalami ketidaknormalan atau penyimpangan dalam tahapan pertumbuhan atau perkembangannya, baik dari segi fisik, mental, maupun emosional. Dibandingkan dengan anak-anak yang mengalami perkembangan normal, ABK memerlukan layanan pendidikan khusus sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan anak berkebutuhan khusus (Jannah & Darmawanti, 2004:15). Berdasarkan data statistik Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian tahun 2021. Diperkirakan jumlah ABK dengan rentang usia 5-19 tahun adalah 3,3%. padahal jumlah keseluruhan penduduk pada usia tersebut adalah sebanyak 66,6 juta jiwa. Sehingga jumlah ABK pada rentang umur 5-19 tahun diperkirakan sejumlah 2.197.833 jiwa. (Kemenko, n.d).

Menurut deklarasi pada tahun 1948 mengenai hak asasi manusia (HAM) menyatakan Pendidikan adalah hak bagi setiap individu. Hal ini berlaku untuk semua orang, termasuk ABK yang memiliki kondisi fisik, mental, atau emosional yang berbeda, baik itu individu yang memiliki perkembangan normal maupun individu yang memerlukan perhatian khusus atau berkebutuhan khusus. Di Indonesia telah diterapkan kebijakan yang memungkinkan Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) untuk mendapatkan Pendidikan berdasarkan potensi dan kebutuhannya. Setiap individu berhak untuk mendapatkan pendidikan yang sesuai dengan minat, bakat, kemampuan serta potensinya berdasarkan UU. No. 20 Tahun 2003 Bab 5 pasal 12 ayat 1b. Guna mengimplementasikan Undang Undang tersebut sebagai usaha untuk memenuhi hak setiap individu maka diadakan pendidikan inklusi bagi anak berkebutuhan khusus. Hal ini bertujuan agar peserta didik berkebutuhan khusus dapat belajar secara efektif di sekolah yang sesuai dengan keinginan atau kemampuan yang dihadapi, ABK juga memiliki hak untuk dapat belajar

bersama teman sebaya. Pendidikan inklusif diwujudkan sebagai bentuk layanan pendidikan yang menyatukan proses pembelajaran ABK bersama anak-anak pada umumnya, memungkinkan mereka berpartisipasi dan menerima layanan pendidikan yang disesuaikan dengan sistem, cara, dan proses pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan anak berkebutuhan khusus (Irvan, 2020).

Guru memiliki peran penting dan dapat memengaruhi tingkat keberhasilan perkembangan anak berkebutuhan khusus. Seperti yang dikemukakan oleh Johnson (2005), peran guru dalam mendukung dan membimbing anak-anak dengan kebutuhan khusus dapat menjadi faktor kunci dalam mencapai kesuksesan perkembangan mereka. Dalam proses pendidikan, peran guru memegang posisi krusial sebagai penentu pencapaian tujuan pendidikan. Signifikansi peran guru termanifestasi dalam berbagai aspek pembelajaran, di mana mereka menciptakan kondisi belajar yang kondusif, menyenangkan dan nyaman bagi siswa ABK. Selain itu, guru juga bertindak sebagai pembimbing, demonstrator, motivator, evaluator, sumber belajar, fasilitator, dan pengelola kelas. Di samping berperan sebagai pendidik, seorang guru harus memiliki keterampilan untuk membimbing anak didiknya dalam mendapatkan pemahaman, pengetahuan, ketrampilan, nilai, dan sikap yang mendukung perkembangan anak berkebutuhan khusus (Nurhamidah, 2018:27).

Guru yang mengajar siswa di sekolah luar biasa (SLB) atau guru ABK berbeda dengan profesi guru pada sekolah reguler. Beban kerja guru di sekolah luar biasa cenderung lebih berat dibandingkan dengan guru di sekolah umum atau reguler. Guru SLB diuntut untuk memiliki tingkat kesabaran yang tinggi dan ketabahan serta keikhlasan dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya sebagai guru atau tenaga pendidik. mengingat siswa yang di hadapi merupakan siswa dengan keterbatasan dan kekurangan fisik dan mental serta memiliki beragam karakteristik. Menurut Rosdiana (2013) guru sekolah umum atau guru yang mengajar siswa normal lebih mudah untuk menyampaikan ilmu pada peserta didik berkebutuhan khusus. Anak yang tidak mengalami gangguan mental kognitif dan fisik cenderung lebih mudah menangkap informasi dan

pelajaran yang disampaikan oleh guru. Berbeda dengan anak berkebutuhan khusus perlu diberikan bimbingan yang lebih dalam memahami pelajaran dan mengerjakan tugasnya. Sejalan pernyataan diatas Subijanto (2004) Berpendapat Bahwa, guru slb memiliki tugas dengan melibatkan sejumlah aspek. Pertama, guru perlu menciptakan suasana belajar yang nyaman dan kondusif di lingkungan sekolah. Guru di SLB diharapkan memberikan bimbingan secara langsung terhadap siswa berkebutuhan khusus yang memerlukan layanan pendidikan khusus, dengan tujuan mengoptimalkan potensi mereka. Selain itu, guru di SLB juga memiliki peran dalam memberikan dukungan kepada guru kelas atau guru mata pelajaran lainnya agar dapat menyediakan layanan pendidikan khusus sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

Selanjutnya, guru di SLB bertanggung jawab atas pelaksanaan administrasi sesuai dengan bidang tugasnya. Ini melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran di SLB. Guru di SLB juga terlibat dalam pembuatan Rencana Pembelajaran (RPP) dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, serta menjalankan tugas struktural dalam organisasi sekolah (Amiril, 2013:3). Dengan demikian, peran guru di SLB sangat kompleks dan mencakup berbagai aspek untuk memastikan penyelenggaraan pendidikan yang efektif dan inklusif bagi siswa berkebutuhan khusus.

Meningkatnya jumlah peserta didik setiap tahun tanpa di imbangi dengan ketersediaan guru SLB menyebabkan bertambahnya beban kerja yang di emban oleh guru. Menurut data Kemendikbud tahun 2022 jumlah guru pada SLB di Kota Semarang sebanyak 204. Sedangkan jumlah anak berkebutuhan sebanyak 1.309. jumlah tersebut mengindikasikan kurangnya ketersediaan guru SLB yang ada untuk melayani anak berkebutuhan namun masih banyak dari kita yang tergerak hatinya untuk menjadi guru SLB.

Pernyataan tersebut selaras dengan apa yang subjek katakan ketika peneliti melakukan wawancara dengan kepala guru berinisial Y. Subjek Y menyatakan:

“Saya merasa senang menjadi guru ABK. apalagi pada saat mengajar bertatap muka dengan mereka (anak ABK). Selain itu menjadi guru ABK juga merupakan salah

satu bentuk pengabdian saya terhadap tuhan.. Meskipun Menjadi guru SLB memang tidaklah mudah,karena yang kita hadapi anak yang memiliki perhatian khusus. Namun, jika dijalani dengan penuh keikhlasan, semua kelelahan tidak pernah terasa. Setiap rasa kelelahan yang saya alami digantikan oleh perasaan syukur, kebahagiaan, dan kebanggaan. (Y/23 September 2022)

Hasil wawancara yang telah diatas menunjukkan bahwa menjadi guru SLB menjadi salah satu kebanggaan tersendiri. Tidak mudah menjadi guru SLB karena peserta didik yang di hadapi berbeda dengan peserta didik pada umumnya. diperlukan kesabaran dan keikhlasan untuk bisa menjadi guru SLB. Beban kerja yang berlebihan, perilaku buruk siswa, konflik dengan rekan kerja, konflik internal, sistem kerja, dan lingkungan kerja dapat menjadi beberapa faktor yang menyebabkan stres kerja pada guru. Stres ini dapat berdampak negatif pada kualitas pengajaran kepada peserta didik

Sejalan dengan pernyataan diatas, Wahyudi et al., (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh pada guru SLB. Penggunaan otak atau kemampuan berpikir dalam menjalankan pekerjaan mengajar ABK dapat menjadi salah satu faktor penyebab adanya beban kerja. Gawron (2019) menerangkan beban kerja sebagai serangkaian tugas, usaha, aktivitas yang diterima atau di kerjakan pekerja sebagai upaya untuk mencapai tujuan yang sudah di tentukan. Meshkati (dalam Hariyati 2011), didefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan atau kapasitas pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Di lingkungan sekolah luar biasa (SLB), guru dihadapkan pada tuntutan untuk memiliki pemahaman yang mendalam terhadap karakteristik siswa secara spesifik agar dapat menerapkan metode pembelajaran yang dapat menarik minat siswa. Tidak jarang, guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) perlu menunjukkan sikap tegas dan sedikit keras guna memperoleh perhatian siswa, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kondisi emosional guru selama proses pengajaran. Tuntutan dan tanggung jawab yang diemban oleh guru di SLB tentu tidaklah mudah. Tuntutan ini bisa menjadi pemicu munculnya beban kerja. Jika beban kerja dibiarkan tanpa penanganan yang tepat, hal ini dapat berdampak

negatif pada produktivitas dan kinerja guru, sehingga tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh. (Amalia et al., 2017).

Beban kerja dapat menghasilkan tekanan yang muncul pada kondisi tertentu, sehingga individu dituntut untuk terus berkonsentrasi tinggi dan kehabisan tenaga (Reza, 2016). Apabila kemampuan individu melebihi beban kerja, maka menyebabkan seseorang merasa bosan (Rolos, 2018). Disisi lain, ketika beban kerja melebihi kemampuan individu, dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta memicu respons emosional. Beban kerja yang dirasakan seseorang harus sesuai dengan kemampuan fisik, kognitif ambang menerima beban kerjanya (Wijaya, 2018).

Putra (2015) berpendapat persepsi beban kerja adalah evaluasi seseorang terhadap tuntutan tugas, dengan individu memberikan penilaian terhadap aktivitas fisik dan mental yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Penilaian ini dapat berdampak positif atau negatif tergantung pada bagaimana individu merespons tuntutan pekerjaan tersebut. Apabila persepsi yang muncul positif maka beban kerja dilihat sebagai tantangan yang menjadikan individu lebih bersemangat mengerjakan tugas yang bermanfaat bagi dirinya maupun tempat kerja. (Prabowo, 2015).

Penelitian tentang beban kerja menjadi penting karena jumlah beban pekerjaan yang terlalu banyak dapat meningkatkan persepsi individu terhadap pekerjaan menjadi lebih negatif. Apabila terjadi peningkatan pandangan negatif terhadap beban kerja, dapat membuat individu untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih memadai. (Salim et al., 2017).

Berdasarkan observasi awal, peneliti mewawancarai salah satu guru SLB, yang mengatakan:

“Menjadi guru SLB itu tidak mudah. Guru SLB harus memiliki jiwa sosial yang tinggi, jiwa sosial yang di maksud jiwa sosial yaitu rasa empati, kesabaran yang tinggi dan rasa kepedulian terhadap lingkungan. Jika seorang guru tidak memiliki sifat tersebut guru akan mengalami kesulitan dalam mengajar dan mendidik siswa SLB mengingat yang dihadapi oleh guru SLB adalah anak yang memiliki perhatian khusus. apalagi tuntutan dan beban kerja yang besar serta insentif yang

di dapatkan pas pasan akan menjadikan suatu masalah jika guru SLB menjalankan secara tidak ikhlas. tapi masih ada guru yang menjalankan tugasnya secara tidak mau tahu atau tidak peduli terhadap siswanya biasanya hal tersebut terjadi pada guru yang hanya menjalankan tugasnya dan terpaksa untuk mengajar dan hal itu mengakibatkan guru akan merasa terbebani ketika menjalankan tugasnya sebagai guru di SLB. Berbeda dengan guru SLB yang memiliki jiwa sosial tinggi yang akan mengutamakan siswanya daripada kepentingan dirinya sendiri karena bagi guru yang terpenting adalah tercapainya tujuan dalam mengajar dan mendidik anak berkebutuhan khusus.” (L/ 21 September 2022)

Dan selanjutnya peneliti wawancari guru SLB berikutnya, yang mengatakan:

“Secara garis besar guru SLB tidak berbeda jauh dengan guru sekolah normal pada umumnya. Perbedaan terletak pada beban dan tugas yang di emban oleh guru SLB. Guru SLB mempunyai tugas yang lebih berat ketimbang guru di sekolah dengan siswa normal. selain siswanya yang berkebutuhan khusus, memiliki beragam karakter dan memiliki mood atau suasana hati yang tidak setabil sehingga kita sebagai guru SLB juga harus mampu mengondisikan siswanya agar menjadikan suasana kelas yang kondusif dan menyenangkan. dalam menjalankan tugas kita harus memiliki kesabaran dan keikhlasan karena jika tidak sabar dan ikhlas dalam menjalankan tugas kita akan merasa terbebani apalagi kalau hanya uang saja yang di cari malah menyebabkan kita stress sendiri.” (W/ 22 September 2022)

Hasil wawancara yang telah dipaparkan, dapat kesimpulan bahwa guru SLB memiliki perbedaan dengan profesi guru secara umum. guru di sekolah luar biasa (SLB) seringkali menghadapi beban lebih banyak dibandingkan guru pada sekolah biasa. guru SLB dituntut harus bisa memahami dan mampu mengondisikan kelas mengingat siswanya memiliki beragam karakteristik dan perhatian khusus. guru yang memiliki rasa kepedulian, kesabaran, dan keikhlasan lebih mudah dalam mengondisikan anak berkebutuhan khusus sebaliknya. jika guru kurang memiliki rasa tersebut guru akan acuh atau tidak

peduli terhadap anak didiknya dan merasa terbebani serta tidak tercapainya tujuan yang di inginkan.

Meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi, perilaku altruisme guru dapat memberikan dukungan emosional dan membantu mengurangi stres, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan berdampak positif pada kesejahteraan siswa. Altruisme sangat penting bagi guru, baik dalam konteks masyarakat maupun lingkungan sekolah. Guru yang menunjukkan perilaku altruistik memiliki kemampuan untuk memberikan dorongan kepada anak-anak dapat berkembang secara baik. (Rani et al., 2019). Jiwa yang bertanggung jawab terhadap moral dalam setiap individu mendorong untuk memberikan bantuan atau perhatian tanpa memprioritaskan kepentingan diri sendiri, menjadikan altruisme sebagai bentuk perhatian atau pertolongan yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan atau meningkatkan kesejahteraan orang lain. (Arifin, 2015), sama halnya dengan pendapat Pitaloka (2015) Altruisme merujuk ke tindakan secara sukarela yang dilakukan untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan atau tanpa pamrih. Menurut definisi lain oleh Ganiem (2017), altruisme juga dapat diartikan sebagai dorongan membantu tanpa pertimbangan terkait diri sendiri. Menurut Arum (2018), altruisme dapat memiliki beberapa faktor yaitu internal, situasional, dan faktor internal lagi. Sementara itu, Hermaningrum (2017) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi altruisme melibatkan adalah situasional dan personal. Faktor situasional dapat berasal dari lingkungan, daya tarik, atribusi terhadap korban, modeling, tekanan waktu, dan kebutuhan korban. Faktor internal terdiri dari pola asuh, tempat tinggal, *mood*, sifat maupun jenis kelamin. Sarwono (2018), menyebutkan dua faktor yang dapat memengaruhi altruisme, yaitu internal dan eksternal. Faktor internal melibatkan sifat, jenis kelamin, dan suasana hati. Sementara itu, faktor eksternal atau situasional mencakup atribusi terhadap orang lain atau korban, daya Tarik, *bystander*, daya tarik, modeling (tindakan menolong jika orang lain juga menolong), kebutuhan korban, serta tuntutan waktu.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fajriani (2021), menunjukkan tingkat altruisme yang tinggi, mencapai sebesar 88,2% . pada guru di SD Negeri Inklusi Kota Banda Aceh. Perilaku altruisme pada guru pembimbing khusus di ABK di SDN Inklusi Kota Banda Aceh menunjukkan tingkat altruisme sangat tinggi atau sebesar (44,1%). Hasil penelitian Utama (2018) menunjukkan ada hubungan positif dengan signifikansi yang rendah antara altruisme dan beban kerja. Semakin rendah altruisme maka akan semakin rendah pula beban kerja, begitupun sebaliknya. Penelitian Fajriani et al. (2021) terdapat perbedaan signifikan pada guru mata pelajaran dan guru pembimbing dalam mendidik ABK antara perilaku altruistik terhadap beban kerja.

Berdasarkan fenomena yang telah di paparkan diatas, maka muncul dugaan bahwa terdapat korelasi altruisme dengan persepsi beban kerja guru SLB di kota semarang, sehingga peneliti memiliki ketertarikan tentang *“Hubungan Antara Altruisme Dengan Persepsi Terhadap Beban Kerja Pada Guru SLB Di Kota Semarang”*

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah, rumusan masalah yang peneliti diajukan sebagai berikut:

Adakah hubungan antara altruisme dengan persepsi terhadap beban kerja dengan perilaku altruisme pada guru SLB di kota semarang?

C. Tujuan

Mengetahui hubungan antara altruisme dengan persepsi beban kerja guru SLB di kota semarang

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dari penelitian ini yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Dapat menambah khasanah keilmuan psikologi khususnya pada bidang psikologi sosial terutama terkait persepsi terhadap beban kerja dan altruisme

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman, pengetahuan, dan informasi seberapa besar presentase hubungan antara altruisme dengan persepsi beban kerja pada Guru SLB di kota Semarang



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Persepsi Terhadap Beban Kerja

1. Definisi Persepsi Terhadap Beban Kerja

Persepsi merupakan masuknya pesan atau informasi yang diproses otak dan dihubungkan dengan perasaan, pikiran serta pengalaman individu (Akbar, 2015). Proses panca indra dalam mengintegrasikan stimulus sehingga menjadi sebuah pemahaman, disebut dengan persepsi (Zhafira et al., 2020). Pengertian serupa juga dijelaskan oleh Darmaji et al., (2019) persepsi merupakan proses menerima, mengartikan, berpendapat, dan memaknai sesuatu hal dari apa yang ditangkap oleh panca indra kita. Berdasarkan pengertian beberapa tokoh di atas, diambil simpulan bahwa persepsi merupakan proses pengolahan data oleh otak yang diterima dari panca indra lalu diubah menjadi sebuah informasi yang berguna.

Proses persepsi dalam penelitian ini yaitu bagaimana pandangan individu dalam melihat beban kerja sebagai stimulus berupa tugas atau pekerjaan yang dipandang sebagai beban kerja. Vanchapo (2020) menerangkan beban kerja sebagai proses atau aktivitas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Pekerja yang mampu menyelesaikan serta menyesuaikan diri terhadap tugas-tugas maka hal tersebut tidak dianggap sebagai suatu beban kerja. Apabila seseorang tidak berhasil menangani tugas maka hal tersebut dianggap sebagai beban kerja.

Monika (2018) menyatakan beban kerja daitikan sebagai proses yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas dari pekerjaan atau jabatan tertentu dalam kondisi normal serta memiliki batas waktu.

Beban kerja merupakan sekelompok kegiatan yang perlu diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam batas waktu tertentu (Tarwaka, 2017). Menurut Tambengi (2016), persepsi beban kerja adalah suasana pekerjaan dengan berbagai tugas yang harus selesai dalam batas waktu

Beban kerja adalah jumlah aktivitas yang karyawan lakukan untuk menyelesaikan tugas dan harus selesai dalam tenggang waktu. Beban kerja

dapat berupa fisik dan mental sehingga dapat menimbulkan dampak positif atau negatif. Dampak positif yang muncul adalah merangsang pertumbuhan dan meningkatkan kompetensi dalam menyelesaikan pekerjaan serta beban kerja yang sudah terpenuhi akan menimbulkan rasa kepuasan dalam bekerja. Sebaliknya beban kerja yang terlalu berat dapat menimbulkan dampak negatif pada karyawan dari segi fisik beban kerja yang berlebih akan menyebabkan kelelahan, sakit kepala, gangguan pencernaan dan iritasi. Sedangkan dari segi psikis Beban kerja yang berat dapat meningkatkan risiko gangguan kesehatan mental, seperti kecemasan, depresi, dan kelelahan emosional. Individu dapat mengalami penurunan motivasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan di tempat kerja. (Eni, et al, 2021).

Menurut Triana (2015), persepsi terhadap beban kerja merupakan cara seseorang menilai tugas atau pekerjaan yang diberikan, berkaitan persyaratan jabatan atau posisinya. Individu yang memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya melihatnya sebagai tantangan, berusaha untuk meningkatkan diri, dan menyelesaikan tugas sesuai dengan deadline yang telah ditetapkan. Sebaliknya, individu dengan persepsi negatif cenderung merasa tidak mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, merasa tertekan, dan ini dapat mempengaruhi kinerja dan dampak pada perusahaan.

Persepsi terhadap beban pekerjaan yang dijelaskan Yussyaf (2019), adalah pengukuran terhadap tuntutan tugas pekerjaan, yaitu memberikan penilaian terhadap berbagai aktivitas fisik maupun mental yang perlu diselesaikan dalam batas waktu. Persepsi ini dapat memiliki dampak positif atau juga negatif tergantung pada bagaimana individu menilai tugas pekerjaannya.

Konsep yang diungkapkan oleh Irawatie (2013) menekankan persepsi terhadap beban pekerjaan melibatkan penilaian tuntutan tugas atau kegiatan yang memerlukan aktivitas mental atau fisik, dan harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Jika seorang karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap beban kerja, mereka akan melihatnya sebagai tantangan dalam bekerja. Dalam pandangan positif ini, beban kerja dianggap sebagai peluang

untuk menciptakan sesuatu yang bermanfaat, baik untuk diri sendiri maupun bagi perusahaan atau tempat kerja mereka. Sebaliknya, jika persepsi terhadap beban kerja bersifat negatif, hal itu dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Hancock (2008) Persepsi beban kerja merupakan cara pandang dan penafsiran seseorang terhadap tingkat kesulitan, tuntutan, dan tekanan yang terkait dengan pekerjaan atau tanggung jawab mereka. Ini mencakup pandangan subjektif seseorang tentang sejauh mana tugas-tugas yang ada dapat diselesaikan dengan baik.

Berdasarkan dapat disimpulkan persepsi beban kerja adalah penilaian individu terhadap berbagai kegiatan dalam baik fisik dan psikis yang membutuhkan kecakapan secara mental dan harus selesai dalam batas waktu tertentu. Individu yang memiliki persepsi positif dapat meningkatkan kinerjanya dalam menyelesaikan tugasnya dan menjadikan dirinya lebih baik sedangkan individu yang memiliki persepsi negatif akan menjadikan pekerjaan sebagai tekanan yang berdampak pada kinerjanya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

2. Aspek Persepsi Terhadap Beban Kerja

Walgito (dalam Fentri, 2017) menyebutkan aspek persepsi sebagai berikut: kognitif, afektif dan konatif. Aspek kognitif tersusun berdasarkan pengetahuan maupun informasi seseorang terhadap objek. Kognitif memiliki sifat rasional yaitu masuk akal. Komponen afektif berkaitan dengan rasa senang maupun tidak senang yang berhubungan erat dengan nilai dan budaya yang dianut. Aspek afektif berkaitan dengan perasaan yang juga emosional. Bentuk emosional dapat berupa perasaan senang, sedih, ceria, dan gembira. Konatif adalah sejauh mana seseorang siap untuk bertindak laku yang berkaitan objek sikapnya.

Irawatie (2013) membagi aspek persepsi dapat di bagi menjadi 2 yaitu:

- a. aspek kognisi yang berisi pandangan dan penilaian seseorang tentang aktivitas mental, kemampuan fisik, serta jangka waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Melibatkan pandangan individu mengenai

seberapa besar aktivitas berkaitan dengan mental yang diperlukan, seperti konsentrasi pekerjaan, mengatasi permasalahan, atau membuat keputusan cepat serta pandangan tentang kekuatan fisik yang digunakan, seperti menjahit. Selain itu, ini juga mencakup pandangan terhadap pekerjaan yang harus selesai dengan jangka waktu tertentu.

- b. Aspek afektif terdiri atas perasaan dan kesan individu terhadap kegiatan mental, kemampuan fisik, serta waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Ini mencakup perasaan individu yang timbul dikarenakan kegiatan mental yang besar, seperti konsentrasi, menyelesaikan berbagai permasalahan, atau membuat keputusan cepat selama pekerjaan. Juga, perasaan yang muncul karena kekuatan fisik yang digunakan, Selain itu, melibatkan perasaan individu terhadap hasil pekerjaan yang perlu diselesaikan dalam ambang waktu tertentu.

Koesomowidjojo (2017: 36-37) menyebutkan aspek beban kerja yang terdiri atas fisik yaitu perkiraan beban kerja berdasarkan kriteria fisik, termasuk didalamnya sistem fisiologis (faal tubuh dan denyut jantung) dan biomekanika atau yang berkaitan dengan kekuatan otot tubuh. Aspek fisik melakukan penilaian sejauh mana tugas-tugas fisik yang diberikan sesuai dengan kapasitas fisik manusia. Pada aspek mental berkaitan dengan perhitungan beban kerja dengan pertimbangan aspek psikologis karyawan yang dapat berpengaruh terhadap kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Aspek ini meliputi tanggung jawab, kewaspadaan, konsentrasi, dan penggunaan waktu. aspek penggunaan waktu ini berkaitan dengan bagaimana karyawan memanfaatkan waktu mereka untuk bekerja, yang dapat terdiri dari tugas-tugas repetitif dan non-repetitif. Aspek ini mencakup evaluasi tentang bagaimana waktu digunakan dalam konteks tugas-tugas kerja yang diemban.

Aspek beban kerja yang disebutkan Irzal (2016) yaitu fisik, mental dan aspek pemanfaatan waktu. Fisik meliputi perkiraan beban kerja berdasarkan kemampuan fisik manusia. Pada aspek mental perhitungan beban kerja didasarkan aspek mental (psikologis). Sedangkan pada aspek penggunaan

waktu merupakan bagaimana pemanfaatan waktu dalam mempertimbangkan pekerjaan.

Wickens (2000) menyebutkan bahwa beban kerja dapat didefinisikan menjadi 3 aspek beban kerja:

- a. *Time load* atau lama waktu yang diperlukan untuk bisa mengerjakan pekerjaan yang meliputi jeda waktu luang kerja, banyaknya jumlah pekerjaan atau tugas yang menjadikan pekerjaan menumpuk dan target kerja yang tinggi dengan waktu yang singkat.
- b. *Mental Effort* atau tingginya usaha secara mental untuk bisa mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan meliputi tingkat kesusahan pekerjaan, kompleksnya pekerjaan, konsentrasi tinggi. untuk menyelesaikan pekerjaan, serta mendapatkan tugas yang tidak diprediksi.
- c. *Stress load* atau dalam mengerjakan tugas terdapat tuntutan akan kontrol terhadap diri, konflik, resiko, dan rasa yang tidak aman serta terganggu yang di dapat dapat menyebabkan munculnya stress yang tinggi

Rolos et al., (2018) menuebutkan bahwa beban kerja memiliki berbagai yaitu target, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu dan standar pekerjaan. Target adalah sesuatu yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu. Kondisi pekerjaan adalah berkaitan mengenai bagaimana pandangan individu tentang kondisi pekerjaannya. Penggunaan waktu yang dimanfaatkan dalam kegiatanberkaitan dengan produksi. Standar pekerjaan yang dimiliki misalnya perasaan yang timbul terkait beban kerja yang perlu selesai dalam waktu tertentu.

Gawron (2008) membagi menjadi 3 aspek beban kerja yaitu beban waktu, beban pikiran dan beban psikologis. Beban waktu adalah jumlah waktu yang digunakan untuk melakukan persiapan, pelaksanaan, dan pengecekan pekerjaan. Beban pikiran merupakan gambaran alokasi pikiran yang dibutuhkan dalam rangka melaksanakan pekerjaan secara teliti, mengingat informasi, serta pengambilan keputusan. Beban psikologis ditunjukkan dengan perasaan lelah, rasa cemas, maupun putus asa dalam pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa aspek persepsi terhadap beban yaitu Aspek kognisi dan Afektif. Kognisi meliputi pandangan dan penilaian berkaitan dengan kegiatan mental, kemampuan fisik dan waktu. Aspek afektif adalah bagaimana perasaan dan kesan yang dimiliki tentang kegiatan mental, kemampuan fisik dan waktu.

Dari aspek yang telah dijelaskan oleh para ahli pada pemaparan tersebut, maka peneliti memutuskan bahwa aspek yang akan dipakai pada penelitian ini ialah aspek kognitif dan aspek afektif pada persepsi terhadap beban kerja.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Terhadap Beban Kerja

Menurut (Robin, et al., 2019) faktor yang dapat mempengaruhi persepsi, antara lain:

a. Pengalaman pribadi

Pengalaman masa lalu individu dapat mempengaruhi cara mereka mempersepsikan situasi atau orang tertentu. Pengalaman positif atau negatif dapat membentuk pola pikir dan pandangan individu terhadap dunia.

b. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan dan nilai-nilai individu juga dapat memengaruhi persepsi mereka. Individu yang memiliki keyakinan atau nilai-nilai tertentu cenderung mempersepsikan dunia sekitar mereka sesuai dengan kerangka pikir dan pandangan mereka.

c. Kondisi psikologis

Kondisi psikologis seperti suasana hati, kecemasan, dan kelelahan dapat mempengaruhi persepsi seseorang. Misalnya, seseorang yang sedang merasa cemas atau sedih mungkin cenderung melihat situasi dengan cara yang lebih negatif.

d. Faktor sosial

Lingkungan sosial juga dapat mempengaruhi persepsi seseorang. Norma-norma sosial, pengaruh dari kelompok sosial, dan

pengaruh budaya dapat membentuk cara individu mempersepsikan situasi atau orang lain.

e. Informasi yang tersedia

Informasi yang tersedia kepada seseorang dapat mempengaruhi persepsinya. Ketika seseorang memiliki informasi yang terbatas atau terdistorsi, persepsinya dapat menjadi terpengaruh oleh informasi tersebut.

f. Karakteristik individu

Karakteristik individu seperti kepribadian, kecerdasan, dan kemampuan kognitif juga dapat mempengaruhi persepsi mereka. Individu dengan kepribadian yang lebih terbuka mungkin lebih mampu melihat banyak sudut pandang dan mempersepsikan situasi dengan lebih kompleks.

g. Konteks situasional

Konteks situasional, termasuk faktor fisik, waktu, dan interaksi sosial, juga dapat mempengaruhi persepsi seseorang. Misalnya, persepsi seseorang tentang situasi dapat dipengaruhi oleh suasana, keadaan fisik, atau interaksi dengan orang lain yang ada dalam situasi tersebut.

Toha (2003: 154) membagi faktor persepsi seseorang menjadi dua yaitu:

- a. Faktor internal: berupa perasaan, kepribadian, sikap prasangka, harapan, perhatian, proses dalam belajar, kondisi fisik, gangguan terkait dengan kejiwaan, nilai dan kebutuhan, motivasi serta minat.
- b. Faktor eksternal: keluarga, informasi pengetahuan dan kebutuhan disekitar, keberlawanan, hal-hal baru dan familiar atau ketidak asingan akan objek

Goldstein, E. B. (2019) Persepsi adalah proses yang kompleks yang melibatkan banyak faktor psikologis. Faktor secara psikologis yang dapat berpengaruh terhadap persepsi adalah:

- a. Perhatian: Perhatian adalah kemampuan untuk memilih dan fokus pada informasi tertentu. Faktor-faktor seperti kelelahan, stres, atau gangguan

dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk memperhatikan informasi dengan cermat dan mempengaruhi persepsi mereka.

- b. Motivasi: Kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berpikir dalam cara tertentu. Motivasi dapat mempengaruhi persepsi seseorang dengan mempengaruhi apa yang mereka cari atau harapkan dari situasi atau objek tertentu.
- c. Pengalaman sebelumnya: Pengalaman sebelumnya dapat mempengaruhi persepsi seseorang dengan membentuk harapan dan asumsi tentang situasi atau objek tertentu. Pengalaman masa lalu dapat memengaruhi persepsi seseorang dengan mempengaruhi cara mereka memproses informasi baru.
- d. Kepribadian: Kepribadian seseorang dapat mempengaruhi persepsi mereka dengan mempengaruhi cara mereka memproses informasi dan memberikan arti pada situasi atau objek tertentu.
- e. Emosi: Emosi dapat mempengaruhi persepsi seseorang dengan mempengaruhi cara mereka memproses informasi dan memberikan arti pada situasi atau objek tertentu. Emosi seperti kecemasan atau kegembiraan dapat memengaruhi persepsi seseorang dengan mempengaruhi fokus dan perhatian mereka.

Vanchapo (2020:4) faktor yang beban kerja dapat dibagi menjadi dua faktor:

- a. Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri seseorang yang dapat berkaitan dengan tugas secara fisik maupun organisasi kerja.

- b. Internal

Merupakan yang berasal dari dalam tubuh yang dapat berasal dari reaksi beban kerja eksternal. Dibagi menjadi dua yaitu somatic dan psikis. Faktor internal dapat berupa somatic berupa umur seseorang, ukuran tubuh, jenis kelamin, gizi dan kondisi kesehatan individu. Psikis

dapat berupa empati, keinginan, kepuasan motivasi, persepsi, dan kepercayaan.

Achyana (2016) menyebutkan faktor-faktor beban kerja sebagai berikut:

- a. Faktor Tugas. Faktor tugas dibagi menjadi dua yaitu fisik (tata ruang, sarana prasarana, tata ruang) dan mental (Tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan, pendidikan dan pelatihan)
- b. Faktor organisasi dapat meliputi lama kerja, lama istirahat, sistem kerja bergantian, kerja pada waktu malam, pengupahan, struktur organisasi, pelimpahan tugas maupun wewenang.
- c. Faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, kimiawi, biologis, dan psikologis.
- d. Faktor internal. Berasal dari dalam tubuh sebagai respon terhadap beban kerja dari luar atau eksternal. Faktor internal meliputi somatis dan psikis.

Koesomowidjojo (2017) menyebutkan faktor persepsi beban kerja antara lain adalah internal dan eksternal. Faktor yang berasal dari dalam diri seseorang merupakan faktor internal. Faktor internal meliputi postur tubuh, status kesehatan, usia, jenis kelamin. faktor eksternal dapat berpengaruh terhadap beban kerja yang berupa tugas fisik, organisasi dan lingkungan kerja.

Yunus dan Yusop (2020) menyebutkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi persepsi terhadap beban kerja adalah:

- a. Jumlah Tanggung jawab dan Tugas: Semakin banyak tugas serta tanggung jawab yang harus ditangani oleh individu, persepsi terhadap beban kerja semakin tinggi.
- b. Ketersediaan Sumber Daya: Ketersediaan sumber daya seperti waktu, dana, dan fasilitas yang memadai dapat mempengaruhi persepsi terhadap beban kerja. Jika sumber daya terbatas, maka persepsi terhadap beban kerja dapat meningkat.

- c. Dukungan dan Kolaborasi: Tingkat dukungan dan kolaborasi yang diterima oleh individu dari rekan kerja, kepala sekolah, dan pihak terkait lainnya dapat berpengaruh terhadap persepsi terhadap beban kerja. Dukungan sosial yang kuat dapat membantu mengurangi persepsi terhadap beban kerja.
- d. Lingkungan Kerja: Lingkungan fisik dan sosial tempat karyawan bekerja juga dapat mempengaruhi persepsi terhadap beban kerja. Faktor-faktor seperti kebisingan, kekacauan, dan konflik antar rekan kerja dapat meningkatkan persepsi terhadap beban kerja.
- e. Kebijakan dan Manajemen: Kebijakan dan manajemen sekolah yang baik dapat membantu mengelola tugas dan tanggung jawab guru secara efektif, sehingga mengurangi persepsi terhadap beban kerja yang berlebihan.

Maharani dan Budianto (2021) membagi faktor persepsi beban kerja menjadi internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari dalam yaitu terdiri dari somatis dan psikis. Faktor internal timbul karena sebagai respon beban kerja dari luar. Respon yang muncul dari beban kerja dari luar dapat disebut sebagai *strain*. Faktor eksternal adalah beban yang berasal dari luar yang terdiri atas tiga aspek yang sering kali disebut stressor yaitu tugas, organisasi kerja dan lingkungan. Tugas yang bersifat fisik dapat berupa sarana dan prasarana, tempat kerja dan tata ruang sedangkan tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas, tingkat kesulitan serta tanggung jawab pekerjaan. Organisasi kerja dapat berupa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergantian, sistem kerja malam, model pengupahan, struktur organisasi, pemberian tugas serta wewenang. lingkungan kerja berupa fisik, psikologis, biologis dan kimiawi.

Dapat disimpulkan faktor yang berpengaruh pada persepsi terhadap beban kerja yaitu meliputi: kompleksitas tugas, volume kerja, waktu yang tersedia, dukungan sosial, kontrol terhadap pekerjaan, dan faktor-faktor personal seperti karakteristik individu, Kesehatan fisik atau mental dan pengalaman individu.

B. Altruisme

1. Definisi Altruisme

Altruisme merupakan pandangan atau sifat yang mengutamakan kepentingan orang lain yang bersifat naluri yaitu dorongan berbuat jasa terhadap orang lain (KBBI, 2019). Kata altruisme muncul pada abad ke-19 yang disebutkan oleh Comte. Berasal dari bahasa Yunani, *Alteri* yang memiliki arti orang lain. Comte berpendapat manusia memiliki tanggung jawab secara moral untuk dapat melayani manusia sehingga altruisme dapat dijelaskan sebagai perhatian kepada kebutuhan orang lain dengan tidak mementingkan diri. Menurut Baston mendefinisikan altruisme sebagai respon yang memunculkan perasaan positif. Individu yang cenderung altruis mempunyai motivasi altruistik, dorongan untuk senantiasa menolong orang lain yang menimbulkan perasaan positif yang mendorong perilaku menolong orang lain (Arifin, 2015).

Altruisme perilaku yang tidak mementingkan diri sendiri yang didorong keinginan agar dapat bermanfaat untuk orang lain. Perilaku altruisme merupakan tindakan yang dilakukan secara suka rela dalam rangka membantu orang lain dengan maksud beramal baik. Suatu perilaku disebut altruisme bergantung pada niat seseorang (Taylor et al., 2019).

Altruisme merupakan dorongan untuk kesejahteraan orang lain. Tindakan altruisme tidak memiliki dampak langsung terhadap dirinya karena yang mendapatkan keuntungan langsung adalah orang lain sehingga melakukan altruisme ini akan mendahulukan kepentingan yang lain dirinya sendiri apalagi ketika kondisi darurat (Meinarno, 2016)

Perilaku altruisme adalah tindakan sukarela yang dilakukan untuk membantu tanpa pertimbangan keuntungan pribadi atau imbalan yang diterima. Altruisme dapat melibatkan tindakan membantu individu lain yang membutuhkan bantuan, baik itu dukungan emosional, materi, atau fisik. Perilaku altruistik dilakukan dengan tujuan membantu orang lain, tanpa memperhitungkan manfaat yang akan diperoleh dari tindakan tersebut (Batson, 2011).

Dapat disimpulkan berdasarkan pendapat para tokoh bahwa altruistik adalah tindakan yang dilakukan untuk memberi bantuan secara sukarela tanpa mengharap imbalan dengan tidak melihat kepentingan pribadi demi kesejahteraan orang lain.

2. Aspek – Aspek Altruisme

Menurut Myers (2012) aspek aspek atau kraktersitik altruisme dapat di bagi menjadil lima yaitu:

- a. Empati, Individu altruistik cenderung lebih memiliki empati daripada individu umumnya. individu altruistik dapat merasakan kondisi emosional orang lain, simpatik, serta mau mencoba untuk bisa membantu maupun menyelesaikan masalah orang lain serta dapat mengambil prespektif orang lain.
- b. Percaya adanya dunia adil, Seorang yang cenderung altruistik yakin akan dunia yang adil seorang altruistik juga mempersepsikan bahwa dunia dimana ia tinggal jika berbuat salah akan di hukum dan Ketika berbuat baik akan mendapatkan timbal balik yang baik atau hadiah.
- c. Tanggung jawab social. Seorang altruistik merasa bertanggung jawab secara sosial pada apa yang dilakukan orang lain, sehingga ketika orang lain yang membutuhkan seseorang merasa harus menolong serta memberikan yang terbaik.
- d. Internal Locus of control. Seorang altruistik juga mempunyai pengendalian atas diri. Seseorang percaya dirinya mampu untuk bertingkah laku yang menghasilkan hasil yang baik dan meminimalisir berbagai kemungkinan yang buruk. Individu yang cenderung tidak altruistik memiliki external locus of control, karena melihat apa yang terjadi di sekitar tidak berkaitan dengan dirinya, merasa terdapat untung dan rugi
- e. Seorang altruistik lebih mementingkan kepentingan orang daripada dirinya sehingga Egosentrisnya rendah

Menurut Dayakisni & Hudaniah (2013) hal-hal yang termasuk dalam aspek perilaku altruisme adalah sebagai berikut:

- a. *Sharing*. Individu yang cenderung altruis lebih sering memberikan bantuan kepada yang lebih membutuhkan.
- b. *Cooperative*. Individu yang altruis cenderung senang melakukan pekerjaan bersama karena memiliki pandangan bahwa dengan berkerja sama dapat lebih bersosialisasi dan pekerjaan cepat selesai.
- c. *Donating*. Individu yang cenderung altruis senang memberi maupun menolong mengharapkan.
- d. *Helping*. Seseorang altruis senang membantu dan memberikan hal yang bermanfaat karena dapat menimbulkan perasaan positif dalam diri individu tersebut.
- e. *Honesty* (kejujuran). Seorang altruis memiliki sikap lurus, tulus, dan tidak curang, lebih mementingkan nilai kejujuran.
- f. *Generosity*. Seorang altruis memiliki pandangan suka beramal, berderma atau murah hati kepada yang membutuhkan tanpa mengharapkan imbalan dari orang lain.

Batson (2011) bahwa altruisme melibatkan beberapa aspek yang dapat mempengaruhi perilaku sukarela seseorang untuk membantu individu lain. Beberapa aspek altruisme yang dapat dikenali adalah sebagai berikut:

- a. Empati adalah kemampuan dapat merasakan dan memahami apa yang dirasakan oleh orang lain. Kemampuan ini dapat mempengaruhi perilaku altruistik seseorang dengan memotivasi mereka untuk memberikan bantuan pada orang lain.
- b. Kepedulian social merupakan perasaan tanggung jawab dan kewajiban untuk membantu orang lain. Kepedulian sosial dapat mempengaruhi perilaku altruistik seseorang dengan memotivasi mereka untuk membantu orang lain yang membutuhkan.
- c. Norma sosial. Norma sosial adalah aturan atau harapan yang diterima oleh masyarakat tentang perilaku yang dianggap benar atau salah. Norma sosial dapat mempengaruhi perilaku altruistik seseorang dengan memotivasi mereka untuk mematuhi norma sosial yang menuntut perilaku altruistik.

- d. Identitas kelompok Identitas kelompok adalah perasaan keterikatan dan identifikasi dengan kelompok tertentu. Identitas kelompok dapat mempengaruhi perilaku altruistik seseorang dengan memotivasi mereka untuk membantu anggota kelompok mereka.
- e. Aspek personal. Aspek personal seperti kepribadian, nilai-nilai, dan pengalaman sebelumnya dapat mempengaruhi perilaku altruistik seseorang. Individu dengan kepercayaan diri yang rendah atau yang kurang berpengalaman dalam pekerjaan tertentu mungkin merasa lebih tertekan dan merasa beban kerja yang lebih besar.

Aspek altruisme menurut Cohen (dalam Nashori, 2008) terdiri dari tiga hal yaitu;

- a. Keinginan Memberi. Dorongan untuk memberi sifatnya memberikan keuntungan bagi orang lain yang mendapat bantuan.
- b. Empati. Empati adalah kecakapan mengetahui emosi orang lain dan kesadaran akan perasaan butuh. Ciri-ciri orang dengan empati tinggi adalah paham akan minat dan kepentingan orang lain.
- c. Sukarela. Seorang altruis tidak memiliki keinginan akan imbalan hanya bertindak untuk kepentingan orang lain.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan aspek dari altruisme, meliputi: karakteristik individu, empati, motivasi, norma sosial, dukungan sosial, lingkungan kerja.

C. Hubungan Antara Altruisme dengan Persepsi Terhadap Beban Kerja

Hubungan altruisme dengan persepsi beban kerja pada guru merupakan aspek yang menarik untuk dipelajari. Menurut Myers (2012) altruisme merupakan perilaku tanpa pamrih untuk membantu orang lain tanpa memperhitungkan keuntungan pribadi dan memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan sosial. Hal serupa juga di jelaskan oleh Eisenberg, et al., (2015) bahwa altruisme adalah perilaku atau sikap yang mendorong individu untuk secara sukarela dan tanpa pamrih membantu, memberikan dukungan, atau memberikan manfaat kepada orang lain,

dengan niat baik dan perhatian terhadap kesejahteraan mereka tanpa memikirkan kepentingan sendiri.

Altruisme dapat muncul dari motivasi intrinsik, seperti rasa empati atau kepedulian, atau dari motivasi ekstrinsik, seperti norma sosial atau penghargaan dari orang lain. (Grant dan Gino 2015).

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan altruisme merupakan perilaku tanpa pamrih untuk membantu tanpa memperhitungkan keuntungan pribadi dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan sosial.

Myers (2012) mengungkapkan terdapat faktor yang berpengaruh pada altruisme, yaitu persepsi terhadap beban kerja yang merupakan penejelasan dari faktor situasional. Penelitian Krisworo (2015) mendapati hasil bahwa altruisme dan beban kerja memiliki korelasi yang signifikan.

Persepsi beban kerja pada guru adalah bagian penting dalam memahami pengalaman dan tantangan yang dihadapi oleh para pendidik. Persepsi ini merujuk pada cara guru mengevaluasi dan memahami tingkat tuntutan dan tekanan yang timbul dalam pekerjaan mereka sebagai pendidik. Sebagai profesi yang memerlukan tanggung jawab yang besar, guru seringkali mengalami beban kerja yang tinggi yang meliputi tugas mengajar, persiapan pelajaran, evaluasi siswa, interaksi dengan orang tua, dan tanggung jawab administratif. Malmgren, K. W. (2010) berpendapat bahwa persepsi terhadap beban kerja guru mencerminkan cara guru memandang dan mengevaluasi kompleksitas tugas, volume pekerjaan, dan tuntutan waktu yang terkait dengan pekerjaan mengajar. Mengingat Tugas guru sekolah luar biasa melibatkan tanggung jawab yang kompleks dalam memberikan pendidikan yang inklusif kepada siswa dengan kebutuhan khusus. Mereka harus memahami kebutuhan individu siswa, mengembangkan strategi pembelajaran yang sesuai, dan menciptakan lingkungan yang inklusif untuk mendorong perkembangan siswa secara holistik.

Dapat disimpulkan persepsi terhadap beban kerja adalah pandangan atau penilaian terhadap tuntutan tugas yang diberikan kepada individu tersebut meliputi kompleksitas tugas, volume pekerjaan, waktu yang ditentukan dan tuntutan mental.

Persepsi positif terhadap beban kerja dapat membantu meningkatkan tingkat kesejahteraan dan kinerja individu, serta dapat berdampak pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan (Rizki Amalia, 2019). Persepsi guru terhadap beban kerja juga dapat mempengaruhi cara mereka mengelola dan mengatasi beban tersebut. Guru dengan tingkat altruisme yang tinggi cenderung mencari cara untuk mengoptimalkan waktu, sumber daya, dan energi mereka agar dapat memberikan dukungan yang memadai kepada siswa, meskipun menghadapi tekanan dan beban kerja yang tinggi. Namun penting untuk diingat bahwa keseimbangan beban kerja yang sehat tetap penting untuk menjaga kesejahteraan guru. Beban kerja berlebihan dapat memunculkan kelelahan, stres, penurunan kualitas pengajaran serta kepedulian untuk membantu siswanya. Guru dengan persepsi yang tinggi terhadap beban kerja mereka, seperti merasa terbebani dengan tugas mengajar, persiapan pelajaran, penilaian, dan tanggung jawab lainnya, ini dapat mempengaruhi tingkat altruisme mereka. Guru mungkin merasa bahwa mereka memiliki keterbatasan waktu dan energi untuk memberikan perhatian dan dukungan maksimal kepada siswa. Namun, pada saat yang sama, tingkat altruisme yang tinggi pada guru dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap beban kerja. Altruisme memotivasi guru untuk melihat beban kerja sebagai peluang untuk memberikan kontribusi yang lebih besar bagi kesejahteraan dan perkembangan siswa. Mereka mungkin melihat beban kerja sebagai bagian yang tak terpisahkan dari upaya mereka untuk memberikan dukungan maksimal kepada siswa dalam mencapai potensi mereka.

Berdasarkan paparan diatas dapat diketahui bahwa altruisme dengan persepsi terhadap beban kerja memiliki keterkaitan satu sama lain. Persepsi terhadap beban kerja mempengaruhi altruisme

D. Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang masalah, tujuan penelitian hingga teori diatas menuntun peneliti untuk mengajukan hipotesis yaitu,

“Adanya korelasi positif antara altruisme dengan persepsi terhadap beban kerja pada guru SLB di Kota Semarang” semakin tinggi altruisme maka semakin rendah persepsi akan beban kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu nilai, sifat, atau ciri yang dimiliki oleh seseorang, objek, atau aktivitas, menunjukkan variasi tertentu dan dipilih peneliti untuk dilakukan investigasi dengan tujuan menarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Pada penelitian yang akan dilakukan ini, menggunakan dua variabel yaitu independen dan dependen. Berikut adalah dua variabel yang diidentifikasi dan diteliti oleh peneliti dalam kerangka penelitian ini:

1. Variabel tergantung (Y) : Persepsi Terhadap Beban Kerja
2. Variabel bebas (X) : Altruisme

B. Definisi Operasional

1. Persepsi Terhadap Beban Kerja

Penelitian individu terhadap tugas atau pekerjaan yang diemban disebut sebagai persepsi beban kerja. Dalam penelitian ini, evaluasi terhadap beban kerja akan diukur dengan menggunakan skala psikologi yang disusun oleh peneliti sendiri, merujuk pada aspek-aspek persepsi yang dikemukakan oleh Walgito dalam Fentri (2017), melibatkan aspek kognitif, afektif, dan konatif yang di formulasikan dengan aspek-aspek beban kerja yang diidentifikasi oleh Wickens (2000), seperti time load, mental effort, dan stress load. Jika subjek mendapatkan skor tinggi pada skala persepsi terhadap beban kerja, maka tingkat persepsi beban kerja subjek dianggap tinggi. Sebaliknya, jika subjek memperoleh skor rendah pada skala persepsi terhadap beban kerja, tingkat persepsi beban kerja subjek dianggap rendah.

2. Altruisme

Perilaku altruisme merujuk pada tindakan yang menunjukkan kecenderungan melepaskan kepentingan pribadi demi kesejahteraan orang lain secara sukarela, didorong oleh rasa peduli, orientasi yang lebih memprioritaskan orang lain, dan keyakinan akan keadilan dalam dunia. Dalam konteks penelitian ini, penilaian terhadap tingkat altruisme akan

diukur menggunakan skala psikologi yang dikembangkan oleh peneliti sendiri, berdasarkan aspek-aspek yang diuraikan oleh Myers (2012), seperti empati, kepercayaan pada keadilan dunia, tanggung jawab sosial, kontrol locus internal, dan tingkat ego yang rendah. Apabila subjek memperoleh skor tinggi dalam skala altruisme, maka tingkat perilaku altruisme subjek dianggap tinggi. Sebaliknya, jika subjek memperoleh skor rendah dalam skala altruisme, tingkat perilaku altruisme subjek dianggap rendah.

C. Populasi, Sampel Dan Sampling

1. Populasi Penelitian

Populasi merujuk pada domain generalisasi yang mencakup objek/subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini yaitu, populasi terdiri dari 120 guru SLBN Semarang.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang ada dalam populasi. Dalam konteks ini, populasi menghasilkan sampel yang harus dapat mewakili dan sesuai dengan pertimbangan yang telah ditetapkan. Menentukan karakteristik dan pertimbangan sebelumnya akan membantu dalam menetapkan sampel penelitian (Sugiyono, 2018) berdasarkan hal tersebut, jumlah sampel yang digunakan yaitu sebagian guru SLB Negeri kota Semarang dan SLB yang berada di kota Semarang

3. Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan metode pengambilan sampel yang dilakukan dengan cara acak tanpa mempertimbangkan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2019).

D. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode *self report* dengan instrument berupa skala altruisme dan skala persepsi terhadap beban kerja. Skala dalam penelitian ini menggunakan model skala Likert, di mana jawaban-jawaban skala tersebut terbagi menjadi empat kategori, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Instrumen penelitian terdiri dari dua skala, yaitu:

1. Skala Persepsi Terhadap Beban Kerja

Skala persepsi terhadap beban kerja disusun berdasarkan teori Walgito dalam Fentri (2017) dan Wickens (2000). Aspek-aspek persepsi yang digunakan yaitu aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek konatif yang di formulasikan dengan aspek-aspek beban kerja yaitu *time load*, *mental effort*, dan *strees load*. Berikut adalah *blue print* yang dibuat oleh peneliti:

Tabel 1. Blue Print Skala Persepsi Terhadap Beban Kerja

No.	Aspek	Item		Jumlah
		F	UF	
1.	Kognitif	6	6	12
2.	Afektif	6	6	12
3.	Konatif	6	6	12
Total		18	18	36

Keterangan :

F: Favorable

UF: *Unfavorable*

Skala ini terdiri dari aitem *favorable* dan aitem *unfavorable* dimana setiap skala menggunakan 4 pilihan jawaban alternatif, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Untuk aitem *favorable* rentang skor yang diberikan yaitu skor 4 untuk (SS), skor 3 untuk jawaban (S), skor 2 untuk jawaban (TS), dan 1 untuk jawaban (STS). Sedangkan untuk aitem *unfavorable* rentang skor yang diberikan yaitu skor 1 untuk jawaban (SS), skor 2 untuk jawaban (S), skor 3 untuk jawaban (TS), dan skor 4 untuk jawaban (STS).

2. Skala Altruisme

Skala altruisme dirancang dengan mengacu pada aspek yang diidentifikasi oleh Myers (2012), yaitu mempercayai dunia yang adil, empati, tanggung jawab sosial, internal locus of control, dan ego yang rendah. Berikut adalah *blue print* yang telah disusun oleh peneliti:

Tabel 2. Blue Print Skala Altruisme

NO.	Aspek	Item		Jumlah
		F	UF	
1	Empati	4	4	8
2	Mempercayai dunia yang adil	4	4	8
3	Tanggung jawab sosial	4	4	8
4	<i>Internal Locus Of Control</i>	4	4	8
5	Ego yang rendah	4	4	8
Total				40

Keterangan :

F: Favorable

UF: *Unfavorable*

Skala ini terdiri dari aitem *favorable* dan aitem *unfavorable* dimana setiap skala dilengkapi dengan 4 pilihan jawaban alternatif, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Pada aitem *favorable*, rentang skor yang diberikan adalah 4 untuk (SS), 3 untuk jawaban (S), 2 untuk jawaban (TS), dan 1 untuk jawaban (STS). Sedangkan pada aitem *unfavorable*, rentang skor yang diberikan adalah 1 untuk jawaban (SS), 2 untuk jawaban (S), 3 untuk jawaban (TS), dan 4 untuk jawaban (STS).

E. Validitas Dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas penelitian ini diuji dengan menggunakan validitas konstruksi, validitas bahasa, dan validitas isi. Uji validitas dilakukan dengan uji keterbacaan instrument oleh dua mahasiswa Fakultas Psikologi Unissula yang sedang menempuh mata kuliah skripsi, serta pembimbing sebagai *expert judgement*. *Expert judgement* dilakukan untuk mengevaluasi apakah aitem skala yang dikembangkan oleh peneliti telah memenuhi standar sesuai dengan variabel secara teoritik dan tujuan dilakukannya penelitian.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas mengukur sejauh mana konsistensi dan stabilitas data atau temuan yang diperoleh (Sugiyono, 2019). Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Dalam penelitian ini, perhitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS *for Windows* 23 menggunakan *Cronbach's Alpha*.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu variabel tergantung dan variabel bebas. Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti akan melakukan uji asumsi, termasuk uji normalitas untuk mengevaluasi distribusi data apakah bersifat normal atau tidak, serta uji linearitas untuk menilai apakah sebaran data memiliki pola linear. Pada studi ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) *for Windows* versi 23.

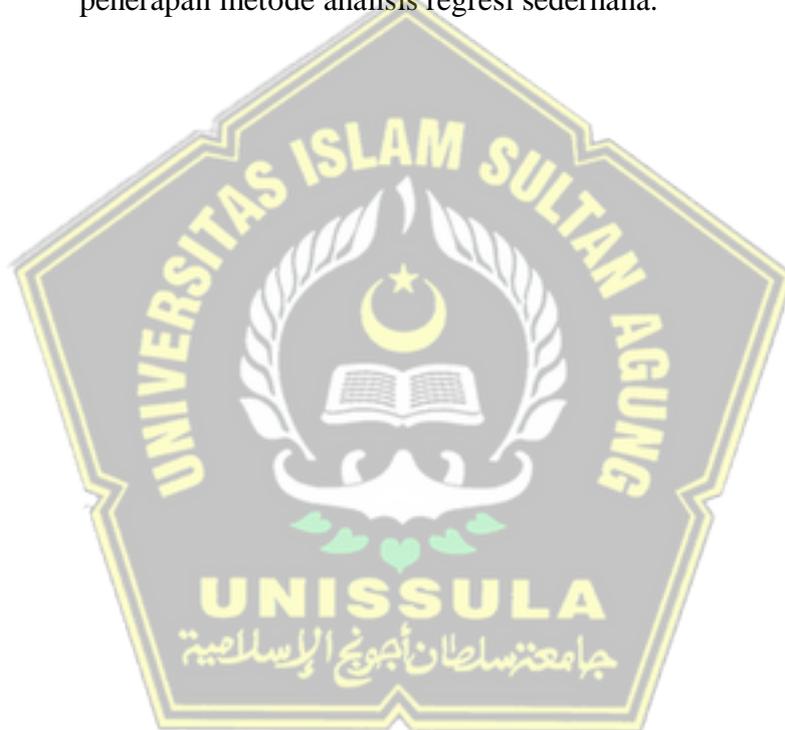
1. Uji Asumsi

Uji asumsi dalam penelitian ini akan mencakup uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah skor subjek dalam populasi penelitian memiliki distribusi yang bersifat normal. Pada uji normalitas, digunakan Teknik analisis *One-Sample Kolmogorov Smirnov Z* melalui aplikasi SPSS (*Statistical Product*

and Service Solutions) for Windows versi 23. Sedangkan uji linearitas dilakukan untuk menilai apakah pola sebaran data yang diperoleh bersifat linear atau tidak, dan uji ini memanfaatkan metode uji F. Data dikatakan linear apabila dari hasil p-value $<0,05$.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menentukan apakah ada hubungan antara variabel prediktor terhadap variabel kriterium. Dalam kerangka penelitian ini, uji hipotesis dilaksanakan melalui penerapan metode analisis regresi sederhana.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan Dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

Merupakan langkah awal dilakukan sebelum pelaksanaan penelitian, bertujuan untuk mempersiapkan semua kebutuhan agar penelitian dapat berjalan dengan efisien. Tahapan awal dalam penelitian ini melibatkan penentuan lokasi penelitian berdasarkan kriteria populasi yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan di SLB N di Kota Semarang yang berlokasi di Jl. Elang Raya No.2, Mangunharjo, Tembalang, Kota Semarang.

SLB N Kota Semarang berfungsi sebagai pusat Sekolah Luar Biasa (SLB) di Jawa Tengah yang mencakup jenjang pendidikan mulai dari TKLB sampai SMALB. Sebagai pusat SLB di Jawa Tengah, SLBN Semarang menyediakan layanan pendidikan untuk Anak Berkebutuhan Khusus (ABK), termasuk tunanetra, tunarungu, tunawicara, tunagrahita ringan (C) atau sedang (C1), tuna daksa, tuna laras, dan anak dengan autisme. SLB Negeri Semarang telah beroperasi sejak tahun pelajaran 2004-2005

Setelah menentukan lokasi penelitian, peneliti melakukan studi pendahuluan dengan mewawancarai 3 guru terkait dengan altruisme dan persepsi terhadap beban kerja selama mengajar di SLB N Kota Semarang. Selanjutnya, peneliti meminta data penelitian, termasuk jumlah guru dan tenaga pendidik, untuk menentukan sampel dan populasi yang akan digunakan dalam penelitian kali ini. Tahap berikutnya melibatkan pencarian teori-teori dan penelitian terdahulu dengan tema yang sama sebagai dasar dan pendukung bagi penelitian saat ini.

Peneliti memutuskan untuk menjadikan SLB N Kota Semarang sebagai lokasi penelitian dengan mempertimbangkan beberapa faktor berikut:

- a Tidak pernah ada penelitian sebelumnya yang mengkaji altruisme dan persepsi terhadap beban kerja di SLB N Kota Semarang

- b Kondisi SLB N Kota Semarang dianggap sesuai dengan permasalahan yang menjadi fokus penelitian
- c Jumlah subjek dan karakteristik subjek yang akan di teliti di SLB N Kota Semarang sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan dalam rancangan penelitian ini
- d Pihak SLB N Kota Semarang memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian di institusi tersebut

2. Persiapan Dan Pelaksanaan

Peneliti melakukan serangkaian persiapan untuk memastikan kelancaran dan pencapaian tujuan penelitian. Persiapan tersebut mencakup aspek administratif dan penyusunan instrument pengukuran.

a. Persiapan Perizinan

Sebelum memulai penelitian, Langkah pertama yang harus dilakukan adalah mendapatkan izin resmi. Proses perijinan dimulai dengan menyusun surat izin pelaksanaan penelitian yang di tujuhan kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah. Setelahnya, peneliti mengajukan surat izin yang diterbitkan oleh Fakultas Psikologi UNISSULA dengan nomor surat 1258/C.1/Psi-SA/X/2023 kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah.

b. Penyusunan Alat Ukur

Instrument pengukuran penelitian adalah instrumen untuk mengumpulkan data selama proses penelitian. Alat ukur dikembangkan dengan merinci aspek-aspek yang merupakan penjabaran dari variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, digunakan dua jenis skala, yaitu skala altruisme dan skala persepsi beban kerja. Setiap skala terdiri dari dua kelompok aitem, yakni *favorable* dan aitem *unfavorable*. Kedua skala tersebut menyajikan alternatif jawaban yang seragam, dengan 4 pilihan jawaban dan skor masing-masing. Pada aitem *favorable* yaitu sangat sesuai (SS) skor 4, sesuai (S) skor 3, tidak sesuai (TS) skor 2 dan sangat tidak sesuai (STS) skor 1. untuk aitem *unfavorable* yaitu sangat sesuai (SS) skor

1, sesuai (S) skor 2, tidak sesuai (TS) skor 3, dan sangat tidak sesuai (STS) skor 4. Skala pengumpulan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1) Skala Altruisme

Skala altruisme digunakan untuk mengungkap seberapa besar tingkat altruisme pada diri responden. Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Myers (2012), Aspek-aspek tersebut terdiri dari aspek empati, mempercayai dunia yang adil, tanggung jawab sosial, internal locus of control, dan ego yang rendah. Berikut komposisi dan sebaran aitem untuk masing – masing aspek dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Sebaran Aitem Skala Altruisme

No	Aspek Altruisme	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Empati	1, 11, 21, 31	6, 16, 26, 36	8
2	Mempercayai dunia yang adil	2, 12, 22, 32	7, 17, 27, 37	8
3	Tanggung jawab sosial	3, 13, 23, 33	8, 18, 28, 38	8
4	Internal locus of control	4, 14, 24, 34	9, 19, 29, 39	8
5	Ego yang rendah	5, 15, 25, 35	10, 20, 30, 40	8
Total				40

2) Skala Persepsi Terhadap Beban Kerja

Skala persepsi beban kerja digunakan untuk mengungkap seberapa besar tingkat persepsi terhadap beban kerja pada diri responden. Skala ini terdiri dari 36 aitem dan disusun berdasarkan aspek persepsi yang dikemukakan oleh Walgito dalam Fentri (2017) dan Wickens (2000). Aspek-aspek persepsi yang digunakan yaitu aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek konatif yang di formulasikan dengan aspek-aspek beban kerja yaitu *time load*, *mental effort*, dan *strees load*. Berikut komposisi dan sebaran aitem untuk masing – masing aspek dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Sebaran Aitem Skala Persepsi Terhadap Beban Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kognitif	1, 7, 13, 19, 25, 31	4, 10, 16, 22, 28, 34	12
2	Afektif	2, 8, 14, 20, 26, 32	5, 11, 17, 23, 29, 35	12
3	Konatif	3, 9, 15, 21, 27, 15, 33	6, 12, 18, 24, 30, 36	12
Total				36

c. Uji Coba Alat Ukur

Langkah berikutnya yang diambil oleh peneliti adalah melakukan uji coba terhadap alat ukur. Uji coba ini dilakukan dengan tujuan untuk menentukan validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian, serta untuk mengevaluasi daya beda antar aitem. Uji coba penelitian dilakukan pada tanggal 8-9 November 2023, melibatkan 31 responden yang merupakan guru dari SLB N Semarang. Distribusi skala altruisme dan skala persepsi terhadap beban kerja dilakukan secara daring menggunakan *google form*, yang dapat diakses melalui tautan berikut: <http://bit.ly/PenelitianPsikologiAdityaGhanni>. Penyebaran skala uji coba dilakukan melalui *group Whatsapp* guru dan dikirimkan oleh bagian humas sekolah.

Setelah itu, dari data hasil penelitian alat ukur yang sudah terkumpul, peneliti melakukan *skoring* sesuai dengan ketentuan yang ada dan melakukan olah data yang bertujuan untuk mengetahui nilai reliabilitas serta daya beda aitem pada skala tersebut dengan menggunakan *software SPSS versi 23 for windows*

d. Uji Daya Beda Dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Setelah memberikan skor pada seluruh skala, langkah selanjutnya adalah melakukan uji perbedaan antar aitem dan menghitung koefisien reliabilitas alat ukur yang digunakan, yakni skala altruisme dan skala persepsi terhadap beban kerja. Proses ini dilakukan menggunakan perangkat

lunak SPSS. Hasil perhitungan perbedaan antar aitem dan estimasi koefisien reliabilitas pada masing-masing skala adalah sebagai berikut:

1) Skala Altruisme

Analisa data pada uji coba skala altruisme yang terdiri dari 40 aitem dilakukan dengan menggunakan indeks daya beda aitem sebesar 0,30. Hasil putaran pertama, melibatkan seluruh 40 aitem menunjukkan indeks daya beda aitem berkisar antara 0,057 – 0,827 dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,917. Pada putaran kedua, yang melibatkan 33 aitem, indeks daya beda aitem berada dalam kisaran 0,291 – 0,830 dengan koefisien reliabilitas 0,926. Sementara pada putaran ketiga dengan 32 aitem menunjukkan hasil indeks daya beda aitem berkisar 0,333 – 0,828 dengan koefisien reliabilitas 0,926. Dari hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat 32 aitem yang valid pada skala altruisme, terdiri dari 13 aitem yang mendukung (*Favorable*) dan 19 aitem yang tidak mendukung (*Unfavorable*), dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,926. Berikut merupakan distribusi item yang dinyatakan valid dan tidak valid.

Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Altruisme

No	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	DBT	DBR	Jumlah
1	Empati Mempercayai	1, 11, *21, *31	6, 16, 26, 36	6	2	8
2	Dunia Yang Adil	*2, 12, 22, 32	7, 17, 27, 37	7	1	8
3	Tanggung Jawab Sosial <i>Internal</i>	*3, 13, 23, *33	8, 18, 28, 38	6	2	8
4	<i>Locus Of Control</i>	*4, 14, *24, 34	9, 19, 29, 39	6	2	8
5	Ego Yang Rendah	5, 15, 25, 35	10, 20, *30, 40	8	1	8
Total		20	20	32	8	40

Keterangan; (*) = aitem yang berdaya beda rendah

2) Skala Persepsi Terhadap Beban Kerja

Skala persepsi terhadap beban kerja digunakan untuk mengukur sejauh mana responden merasakan tingkat beban kerja pada diri masing-masing. Skala ini terdiri dari 36 aitem dan dirancang berdasarkan aspek-

aspek persepsi yang dijelaskan oleh Walgito dalam Fentru (2017) dan Wickens (2000). Aspek-aspek persepsi yang digunakan mencakup aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek konatif, yang dirumuskan dengan mengacu pada aspek-aspek beban kerja seperti *time load*, *mental effort*, dan *stress load*. Analisis data pada uji coba skala persepsi beban kerja, yang terdiri dari 36 aitem, dilakukan dengan menggunakan indeks daya beda aitem sebesar 0,30. Hasil dari putaran pertama, yang melibatkan seluruh 36 aitem, menunjukkan indeks daya beda aitem berkisar antara 0,079 – 0,740, dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,900. Pada putaran kedua, yang melibatkan 23 item, indeks daya beda aitem berada dalam kisaran 0,321 – 0,783, dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,917. Rincian komposisi dan sebaran aitem untuk masing-masing aspek dapat ditemukan dalam Tabel 6.

Tabel 6. Sebaran Aitem Skala Persepsi Terhadap Beban Kerja

No	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	DBT	DBR	Jumlah
1	Kognitif	1, 7, *13, 19, 25, 31	4, 10, *16, *22, 28, 34	9	3	12
2	Afektif	2, *8, 14, 20, 26, 32	*5, 11, *17, 23, *29, 35	8	4	12
3	Konatif	*3, *9, 15, *21, 27, 33	6, 12, *18, 24, *30, 36	7	5	12
Total		18	18	24	12	36

Keterangan; (*) = aitem yang berdaya beda rendah

e. Penomoran Ulang

Dari hasil uji coba alat ukur yang telah dilakukan, ditemukan bahwa beberapa aitem memiliki daya beda antar aitem yang rendah dan tinggi. Aitem dengan tingkat daya beda yang rendah akan dieliminasi, sedangkan aitem yang memiliki tingkat daya beda tinggi akan tetap digunakan dalam skala altruisme dan skala persepsi terhadap beban kerja:

Tabel Sebaran aitem penomoran ulang skala altruisme untuk penelitian

Tabel 7. Sebaran aitem penomoran ulang skala altruisme

No	Aspek Altruisme	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Empati	1, 11,	6, 16, 26, 36	6
2	Mempercayai dunia yang adil	12, 22, 32	7, 17, 27, 37	7
3	Tanggung jawab sosial	13, 23	8, 18, 28, 38	6
4	Internal locus of control	14, 34	9, 19, 29, 39	6
5	Ego yang rendah	5, 15, 25, 35	10, 20, 40	7
Total				32

Tabel 8. Sebaran aitem penomoran ulang skala persepsi terhadap beban kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kognitif	1, 7, 19, 25, 31	4, 10, 28, 34	12
2	Afektif	2, 14, 20, 26, 31	11, 23, 35	12
3	Konatif	15, 27, 33	12, 24, 36	12
Total				36

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan langsung oleh peneliti dan di bantu bidang humas SLB N Kota Semarang yang dimulai pada tanggal 16-18 November 2023, pengisian skala penelitian dilakukan secara *online* dengan menggunakan bantuan *google form* pada link berikut: <http://bit.ly/PenelitianPsikologiAdityaGhanni>, link skala tersebut disebarikan secara daring melalui group whatsapp sekolah SLB N Kota Semarang. Pelaksanaan

C. Analisis Data Dan Hasil Penelitian

Proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan setelah penyelesaian pengumpulan data, dengan tujuan untuk menguji validitas

hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti. Tahapan awal dalam analisis data melibatkan uji asumsi, yang mencakup uji normalitas dan uji linearitas, untuk menilai apakah data memiliki distribusi normal dan pola linear. Selanjutnya, tahapan berikutnya adalah melakukan uji hipotesis.

1. Uji Asumsi

Uji asumsi dilaksanakan untuk mengevaluasi apakah data memenuhi syarat-syarat yang diperlukan agar dapat dilakukan analisis. Berikut adalah hasil dari uji asumsi yang telah dilakukan:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah sebaran data dari kedua variabel, yaitu altruisme dan persepsi beban kerja, bersifat normal atau tidak. Teknik yang digunakan dalam uji normalitas adalah *One-Sample Kolmogorov Smirnov Z*. Hasil dari uji normalitas dapat ditemukan pada tabel 7.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas Distribusi Data Altruisme dan Persepsi Beban Kerja

Variabel	Mean	Std. Deviasi	KS-Z	Sig.	<i>p</i>	Ket
Altruisme	97.22	19.549	216	0.000	<0/05	Tidak Normal
Persepsi Beban Kerja	48.84	6.691	088	0.084	>0.05	Normal

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa distribusi data yang didapatkan dalam analisis *One-Sample Kolmogorov Smirnov Z* pada variabel altruisme menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sedangkan pada variabel persepsi beban kerja mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,084 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan variabel altruisme memiliki distribusi data tidak normal, dan variabel persepsi beban kerja memiliki distribusi data normal. Untuk memudahkan perhitungan uji normalitas, peneliti menggunakan bantuan SPSS *for Windows 23*.

Salah satu variabel penelitian tidak memiliki distribusi normal. Oleh karena itu, peneliti memilih untuk melakukan analisis *Steam and Leaf* untuk mengevaluasi sebaran data, khususnya pada nilai-nilai ekstrem atau outlier.

Berdasarkan hasil *Steam and Leaf*, peneliti memeriksa jawaban responden yang dianggap ekstrem. Namun, setelah pemeriksaan dilakukan, data ekstrem tersebut dapat tetap digunakan karena tidak menunjukkan pola jawaban yang zig-zag atau monoton, dimana responden hanya memberikan satu jenis jawaban secara berulang.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan linear antara dua variabel, yakni altruisme dan persepsi beban kerja. Uji linearitas ini menggunakan metode uji F, dan data dianggap linear jika $p < 0,05$. Hasil analisis menunjukkan bahwa dalam tabel ANOVA, nilai signifikansi untuk linearitas adalah 0,002 ($p < 0,05$), sedangkan nilai deviation from linearity adalah 1,495 dengan signifikansi sebesar 0,140 ($p > 0,05$). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa distribusi data antara variabel altruisme dan persepsi beban kerja dalam penelitian ini bersifat linear.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antara kedua variabel yang ada dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis *product moment* dari Pearson. Dalam konteks ini, korelasi antara altruisme dan persepsi terhadap beban kerja pada guru SLB di Kota Semarang diukur melalui nilai koefisien korelasi.

Uji korelasi dilakukan untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara variabel altruisme dan persepsi terhadap beban kerja. Nilai koefisien yang lebih tinggi, mendekati 1, mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel semakin kuat.

Hasil dari tabel uji korelasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,313, yang berada dalam interval 0,20 – 0,399, kategori rendah menurut Sugiyono

(2019). Dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 ($p < 0,05$), hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara altruisme dan persepsi terhadap beban kerja. Oleh karena itu, hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis dalam penelitian yang menyatakan adanya hubungan positif antara altruisme dan persepsi terhadap beban kerja dapat diterima.

D. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi data penelitian disusun untuk mengungkap suatu gambaran skor terhadap subjek pada suatu pengukuran dan sebagai suatu penjelasan mengenai keadaan subjek terhadap atribut yang diteliti. Berdasarkan pada skor dari keseluruhan subjek pada penelitian, maka mendapatkan gambaran umum mengenai kondisi altruisme dan persepsi beban kerja. Berikut merupakan gambaran umum yang diperoleh subjek dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Gambaran Umum Skor Variabel Altruisme dan Persepsi Beban Kerja

Variabel	Statistik	Hipotetik	Empirik
Altruisme	Skor Min	32	53
	Skor Max	128	122
	Mean	80	97,22
	Standar Deviasi	16	19,549
Persepsi	Skor Min	23	26
	Skor Max	92	73
Beban Kerja	Mean	57,5	48,84
	Standar Deviasi	11,5	6,691

Norma kategorisasi subjek penelitian yang digunakan berpedoman pada norma kategorisasi yang disusun oleh Azwar (2012) dalam lima kategori diagnosis, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah. Azwar (2012) mengungkapkan tujuan dari kategorisasi yaitu guna menempatkan individu kedalam beberapa kelompok yang terpisah secara

berjenjang menurut kontinum berdasar pada atribut yang diukur. Berikut merupakan kategorisasi pada masing-masing variabel.

1. Deskripsi Data Skor Persepsi Terhadap Beban Kerja

Kategorisasi pada variabel altruisme terbagi menjadi lima dan diperhitungkan menggunakan rumus serta sesuai pada pengelompokan interval yang terdapat pada Tabel 11.

Tabel 11. Kategorisasi Skor subjek pada skala Altruisme

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
$X \leq 68$	Sangat Rendah	4	4%
$68 < X \leq 87$	Rendah	30	34%
$87 < X \leq 107$	Sedang	10	11%
$107 < X \leq 127$	Tinggi	45	51%
$X < 127$	Sangat Tinggi	0	0%

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
53	68	87	107	127

Gambar 1 Norma Katagorisai Skala Altruisme

2. Deskripsi Data Skor Skala Persepsi Terhadap Beban Kerja

Kategorisasi pada variabel persepsi beban kerja terbagi menjadi lima dan diperhitungkan menggunakan rumus serta sesuai pada pengelompokan interval yang terdapat pada Tabel 12.

Tabel 12. Kategorisasi Variabel Persepsi Beban Kerja

Rentang Nilai	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
$X \leq 39$	Sangat Rendah	7	8%
$39 < X \leq 45$	Rendah	15	17%
$45 < X \leq 52$	Sedang	46	52%
$52 < X \leq 59$	Tinggi	18	20%
$X < 59$	Sangat Tinggi	3	3%

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
26	39	45	52	59
				73

Gambar 2 Norma Kategorisasi Skala Persepsi Beban Kerja

E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara altruisme dengan persepsi terhadap beban kerja pada guru SLB di Kota Semarang. Hasil pada penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara altruisme dengan persepsi beban kerja pada guru SLB di Kota Semarang. Hasil tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,313$ dengan signifikansi $p = 0,003$ ($p < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi altruisme, maka semakin tinggi pula persepsi beban kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah altruisme maka semakin rendah pula persepsi beban kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti bahwa terdapat hubungan positif antara altruisme dengan persepsi terhadap beban kerja pada guru SLB di Kota Semarang dapat diterima.

Pada penelitian ini diperoleh hasil koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai R square sebesar 0,098 yang artinya altruisme memberi sumbangan efektif sebesar 9,8% terhadap persepsi beban kerja guru SLB di Kota Semarang dan 90,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan oleh peneliti pada studi ini.

Penelitian ini menunjukkan bahwa altruisme adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi persepsi terhadap beban kerja pada guru SLB di Kota Semarang. Tugas guru untuk anak berkebutuhan khusus tidaklah sama dengan guru pada anak normal. Beban kerja yang harus ditempuh lebih berat, karena guru SLB harus berhadapan dengan anak yang memiliki kebutuhan khusus dengan karakteristik yang berbeda-beda (Rani, Septiani, & Syaf, 2019). Dalam mendidik anak berkebutuhan khusus tugas guru bukan hanya mengajar di kelas, akan tetapi guru juga dituntut dalam menunjukkan sikap yang positif dan sukarela dalam membantu. Perilaku sukarela ini dalam psikologi disebut dengan perilaku altruisme.

Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa tingkat altruisme yang diperoleh guru SLBN Semarang dalam kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan

dengan banyaknya subjek dalam kategori tinggi, yaitu 51%. Sedangkan pada kategori sangat tinggi diperoleh hasil sebesar 0%, pada kategori sedang sebesar 11%, pada kategori rendah adalah 34%, dan pada kategori sangat rendah 4%. Adanya altruisme membuat subjek lebih memperhatikan dan mengutamakan kepentingan orang lain secara sukarela. Hal ini didukung dengan pendapat Batson (2011) perilaku altruistik dilakukan dengan tujuan membantu orang lain, tanpa memperhitungkan manfaat yang akan diperoleh dari Tindakan tersebut.

Persepsi merupakan proses menerima, mengartikan, berpendapat, dan memaknai sesuatu hal dari apa yang ditangkap oleh panca indra kita. Menurut Monika (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Proses persepsi dalam penelitian ini yaitu bagaimana pandangan individu dalam melihat beban kerja, terutama pada guru SLB. Hal ini dikarenakan menurut Setyawan & Simbolon (2018), guru SLB harus bisa menciptakan suasana kelas yang kondusif, memberikan bantuan kepada guru lain, memberikan bimbingan langsung kepada setiap siswa-siswi yang memerlukan pelayanan khusus, mengoptimalkan potensi para siswa, serta melaksanakan tugas administrasi sekolah.

Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa tingkat persepsi beban kerja yang dialami guru SLBN Semarang berada pada kategori sedang. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya subjek dalam kategori sedang, yaitu 52%. Sedangkan pada kategori sangat tinggi diperoleh hasil sebesar 3%, kategori tinggi 20%, kategori rendah 17%, dan kategori sangat rendah 8%. Hal ini menunjukkan bahwa guru SLBN Semarang tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut hasil penelitian dari Kriswono (2015) menemukan bukti bahwa kondisi beban kerja dalam kategori sedang tidak membuat individu lalai dalam melakukan tugas-tugas pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa altruisme dan persepsi beban kerja memiliki hubungan positif yang signifikan. Semakin tinggi altruisme, maka akan semakin tinggi persepsi terhadap beban kerja pada guru SLB di Kota Semarang. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah altruisme, maka akan semakin rendah pula persepsi terhadap beban kerja guru SLB di Kota Semarang. Oleh karena itu, dapat dikatakan apabila guru SLB di Kota Semarang memiliki tingkat altruisme yang tinggi yang dapat mempengaruhi persepsi terhadap beban kerja yang dapat meningkatkan kinerjanya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.

F. Kelemahan Penelitian

Peneliti telah berusaha untuk dapat mencapai hasil semaksimal mungkin. Akan tetapi, dalam kenyataannya peneliti tidak luput dari kendala dalam pelaksanaannya, serta kelemahan-kelemahannya di luar perkiraan peneliti, keterbatasan dan kendala dalam penelitian ini yaitu:

1. Proses pengambilan data yang dilakukan tidak dapat diamati secara langsung dikarenakan skala yang disebar secara online dengan menggunakan *google form*.
2. Minimnya penelitian terkait dengan judul yang peneliti ambil.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu: Ada hubungan yang positif antara altruisme dengan persepsi terhadap beban kerja pada guru SLB di Kota Semarang, artinya semakin tinggi altruisme maka akan semakin tinggi juga persepsi terhadap beban kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah altruisme maka semakin rendah juga persepsi terhadap beban kerja guru SLB di Kota Semarang.

B. Saran

Adapaun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi subjek penelitian

Tingkat altruisme yang dimiliki subjek berada dalam kategori tinggi, diharapkan untuk mempertahankannya. Hal tersebut akan berpengaruh pada penilaian individu terhadap banyak hal termasuk beban kerja yang dimilikinya sebagai seorang guru SLB.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama disarankan menggali faktor-faktor lain yang turut berperan dalam mempengaruhi persepsi beban kerja pada guru SLB

DAFTAR PUSTAKA

- Achyana, M. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja room attendant di grand jakarta hotel pekanbaru. *Jom FISIP*, Vol.3 (2), 1-12.
- Amalia, B. R., Wahyuni, I., & Ekawati. (2017). Hubungan Beban Kerja Mental dan Shift Kerja terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Checker Pt. Indofood Cbp Sukses Makmur, Tbk Palembang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(5), 239–244.
- Amiril, Feby Asrurun Risna (2013). Hubungan Antara Kematangan Emosi dan Kontrol Diri Dengan Stres Kerja Pada Guru SLB di Kota Malang. *Artikel Penelitian*. Malang: Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang.
- Arifin, B. S. (2015). Psikologi sosial. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Arifin, B. S. (2015). Psikologi Sosial. Pustaka Setia.
- Arum, A. P. (2018). Hubungan antara empati dan religiusitas dengan altruisme pada remaja (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Azwar. (2012). Penyusunan Skala Psikologi edisi 2. Pustaka Pelajar
- Chandrarin. (2018). Metode Riset Akuntansi, Cetakan 2, Jakarta: Salemba Empat
- Dayakisni, T. & Hudaniah. (2015). Psikologi Sosial. (Edisi Revisi). Malang. UMM Press.
- Deddy Mulyana. (2019). Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Elfitasari, E., & Mulyana, O. P. (2020). Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan work engagement pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 07(01), 1–7.
- Ganiem, L. M. (2017). Pemberdayaan Perempuan Miskin Kota melalui Pendidikan. *Jurnal ASPIKOM*, 3(2), 239-255

- Gawron, J. V. (2019). *Workload Measure*. Third Edition. New York: CRC Press
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*
25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hardiansyah, A. T., Amelia, A., & Santika, M. (2018). Kepuasan kerja sebagai faktor terbentuknya sikap kerja pegawai negeri sipil kantor kecamatan Klampis Bangkalan. *Competence : Journal of Management Studies*, 12(2), 167–187.
- Hariyati, M. (2011). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Lelah Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta*. Skripsi. Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Hermaningrum, R. (2017). *Pengaruh penyajian film bertema persahabatan terhadap altruisme pada remaja akhir (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta)*.
- Irvan, M. (2020). *Urgensi Identifikasi dan Asesmen Anak Berkebutuhan Khusus Usia Dini*. *Jurnal Ortopedagogia*, 6(2), 108–112
- Irzal. (2016). *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Pertama)*. Jakarta : Kencana.
- Irzani, D., & Witjaksono, A. D. (2014). Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap keinginan keluar karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Asuransi Raksa Pratikara di Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 266– 281.
- Jannah, M., & Darmawanti, I. (2004). *Tumbuh Kembang Anak Usia Dini & Deteksi Dini pada Anak Berkebutuhan Khusus*. Surabaya: Insight Indonesia.
- Johnson, D.W & Johnson, R.T. (2005). *Cooperative Learning And Social Interdependence Theory*.
- King, L. A. (2010). *Psikologi umum (1st ed.)*. Salemba Humanika.

- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Lukito, L. H. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. 33, 1–20.
- Misu, L. Rosdiana. (2013). Pengembangan Teori Pembelajaran Perilaku dalam kaitannya dengan Kemampuan pemecahan masalah matematik siswa di SMA. *Prosiding Seminar Nasional Matematika dan Pendidikan Matematika*
- Monika, S. (2018). Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Sereal Untuk*, 51(1), 51
- Myers, David G. (2012). *Psikologi sosial jilid 2*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Nashori, Fuad. (2008). *Psikologi Sosial Islami*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Novita, Ririn dan Kusuma Merta. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu Dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*. 1 (2).
- Nurhamidah, I. (2018). Problematika kompetensi pedagogi guru terhadap karakteristik peserta didik. *Jurnal Teori Dan Praksis Pembelajaran IPS*, 27–38.
- Pitaloka, D. A., & Ediati, A. (2015). Rasa Syukur dan Kecenderungan Perilaku Prosocial pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Empati*, 4(2), 43-50.
- Rani, Septiani, D., & Syaf, A. (2019). Empati Terhadap Perilaku Altruisme Pada Guru Anak Berkebutuhan Khusus. *PSYCHOPOLYTAN (Jurnal Psikologi)*, 3(1), 49–56.

- Reza, J. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja Di Satuan Polisi Pamong Praja Samarinda. *Psikoborneo*, 4(3), 602 – 611
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2017). *Organizational behavior* (2nd ed.). Pearson.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19-27
- Saputri, K. E., & Prabowo, S. (2015) Employee Engagement Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Beban Kerja. *Psikodimensia*, 14(1), 97-115.
- Saputri, K. E., & Prabowo, S. (2015). Employee engagement ditinjau dari persepsi terhadap beban kerja. *Psikodimensia*, 14(1), 97–115.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media.
- Simanjuntak, R. A. (2010). Analisis beban kerja mental dengan metoda Nasa-Task Load Index. *Jurnal Teknologi Technoscientia*, 3(1), 78–86.
- Subijanto. (2004). *Mendidik anak dengan hati*. Jakarta : PT Gramedia
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

- Tambengi Kevin F.S., Christoffel Kojo, Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. *Witel Sulut. Emba*, 4(4), 1088–1097.
- Tarwaka. (2017). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*, Harapan Press, Surakarta.
- Tirtaputra, A., Tjie, L. T., & Salim, F. (2017). Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 13(2), 81-91.
- Triana, Rahmi, & Putra. (2015). Kontribusi Persepsi Pada Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosi Terhadap Stres Kerja Guru SMP Yang Tersertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* (3) (1) Januari: 5-6.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Wahyudi, R. N., Marisdayana, R., & Husaini, A. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Guru SDLB Negeri 1 Kota Jambi Tahun 2020. 6(2), 764–775.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. *Parsimonia*, 4(3), 278-288
- Yussyaf, I. A., & Putra, Y. Y. (2019). Perbedaan Persepsi Beban Kerja Personil Satpol PP Bukit Tinggi Ditinjau Dari Jenis Kelamin. *E-Jurnal Undip*, 3, 1-12
- Yusuf, M., & Putra, A. H. P. K. (2019). The Impact of Product Quality, Price, and Distribution on Satisfaction and Loyalty. 17(10), 17–26.