Laporan Hasil Tes
Burnout Inventory



DATA DIRI

Nama	:	**Susi Turun**
Email	:	**psikologimania@gmail.com**
No. Telepon	:	**085840243364**
Jenis Kelamin	:	**Perempuan**
Tempat & Tgl Lahir	:	**Makassar, 20 February 2000**
Usia (saat ini)	:	**26 tahun 9 bulan**
Pendidikan	:	**S1 (Manajemen)**
Tanggal Tes	:	**24 Nov 2026**

Disclaimer:

Hasil tes ini diperoleh melalui ujian daring dan telah diverifikasi. Namun, jika di kemudian hari ditemukan adanya kecurangan dalam pelaksanaannya, maka hasil tes ini secara otomatis dinyatakan tidak berlaku.

DOKUMEN BERSIFAT RAHASIA

No: 1795528014

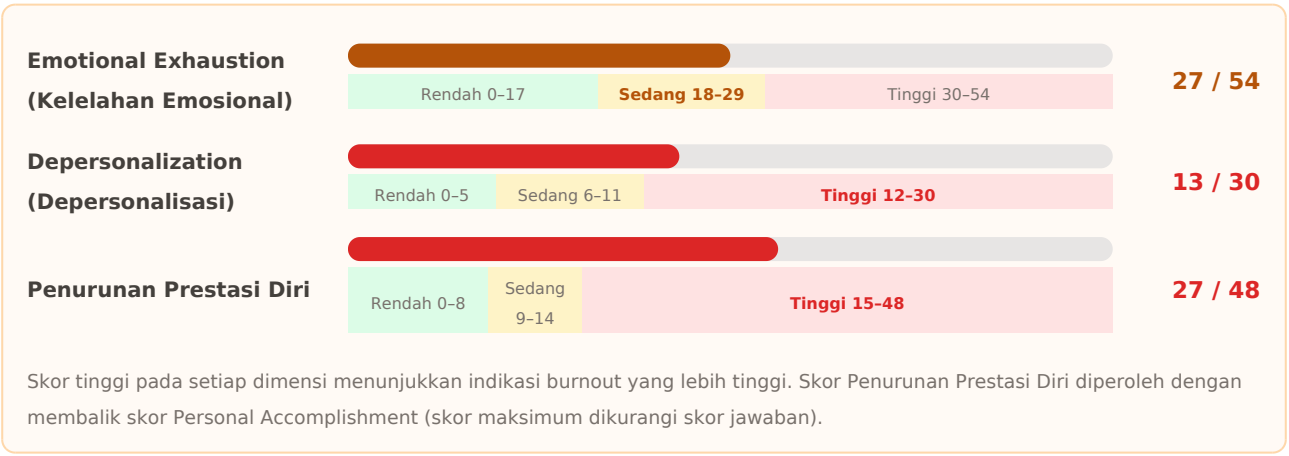
LAPORAN HASIL TES

Burnout

Kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi diri dalam konteks pekerjaan.

USIA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	TANGGAL TES
26 tahun	Perempuan	S1	24 Nov 2026, 20:46

Profil burnout



Skor tinggi pada setiap dimensi menunjukkan indikasi burnout yang lebih tinggi. Skor Penurunan Prestasi Diri diperoleh dengan membalik skor Personal Accomplishment (skor maksimum dikurangi skor jawaban).

Dimensi	Skor	Persentase	Kategori
Emotional Exhaustion (Kelelahan Emosional)	27 / 54	50%	Sedang
Depersonalization (Depersonalisasi)	13 / 30	43.33%	Tinggi
Penurunan Prestasi Diri	27 / 48	56.25%	Tinggi

Emotional Exhaustion (Kelelahan Emosional)

Sedang

27 / 54

Persentase: **50%**

Tingkat kelelahan emosional berada pada kategori sedang. Kondisi ini menggambarkan adanya pengalaman merasa lelah, terkuras, atau mengalami tekanan emosional akibat tuntutan pekerjaan pada tingkat tertentu. Beban pekerjaan, intensitas aktivitas, maupun tuntutan hubungan interpersonal dapat mulai memberikan pengaruh terhadap energi dan kenyamanan dalam bekerja.

Kondisi ini belum menunjukkan tingkat kelelahan emosional yang berat, namun perlu mendapatkan perhatian agar tidak berkembang menjadi kondisi yang lebih tinggi. Pengelolaan beban kerja, keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi, serta strategi pemulihan energi dapat membantu menjaga kondisi emosional tetap optimal.

No	Pernyataan	Jawaban
1	Saya merasa kelelahan secara emosional karena pekerjaan saya.	**3** · Beberapa kali dalam sebulan
2	Saya merasa sangat lelah setelah menyelesaikan hari kerja.	**2** · Sekali dalam sebulan
3	Saya merasa lelah sejak bangun pagi ketika menghadapi hari kerja yang baru.	**3** · Beberapa kali dalam sebulan
6	Bekerja dengan orang lain sepanjang hari membuat saya merasa tertekan.	**2** · Sekali dalam sebulan
8	Saya merasa mengalami kelelahan akibat pekerjaan saya.	**2** · Sekali dalam sebulan
13	Saya merasa frustrasi terhadap pekerjaan saya.	**5** · Beberapa kali dalam seminggu
14	Saya merasa bahwa saya bekerja terlalu keras.	**5** · Beberapa kali dalam seminggu
16	Berinteraksi langsung dengan orang lain dalam pekerjaan terasa terlalu menekan bagi saya.	**5** · Beberapa kali dalam seminggu
20	Saya merasa sudah berada pada batas kemampuan saya dalam menghadapi pekerjaan.	**0** · Tidak pernah

Depersonalization (Depersonalisasi)

Tinggi

13 / 30

Persentase: **43.33%**

Tingkat depersonalisasi berada pada kategori tinggi. Kondisi ini menggambarkan adanya kecenderungan mengalami jarak emosional yang lebih besar terhadap orang lain dalam konteks pekerjaan. Hal ini dapat terlihat melalui berkurangnya kepedulian, meningkatnya sikap sinis, munculnya pandangan negatif, atau kecenderungan memperlakukan orang lain secara kurang personal.

Kondisi depersonalisasi yang tinggi dapat memengaruhi kualitas hubungan kerja, pelayanan, komunikasi, serta kepuasan dalam menjalankan pekerjaan. Diperlukan perhatian terhadap faktor penyebab munculnya sikap tersebut, peningkatan dukungan sosial, serta upaya membangun kembali keterlibatan dan hubungan interpersonal yang lebih positif.

No	Pernyataan	Jawaban
5	Saya merasa memperlakukan beberapa klien atau rekan kerja secara tidak personal, seolah-olah mereka adalah objek.	**4** · Sekali dalam seminggu
10	Saya menjadi kurang peduli terhadap orang lain sejak melakukan pekerjaan ini.	**1** · Beberapa kali dalam setahun
11	Saya khawatir pekerjaan ini membuat saya menjadi lebih keras secara emosional.	**4** · Sekali dalam seminggu
15	Saya merasa kurang tertarik terhadap apa yang terjadi pada banyak rekan kerja saya.	**3** · Beberapa kali dalam sebulan
22	Saya merasa bahwa rekan kerja menyalahkan saya atas beberapa masalah yang mereka alami.	**1** · Beberapa kali dalam setahun

Penurunan Prestasi Diri

Tinggi

27 / 48

Persentase: **56.25%** | Skor Personal Accomplishment **21 / 48** dibalik menjadi 48 − 21 = **27**

Tingkat penurunan prestasi diri berada pada kategori tinggi. Kondisi ini menggambarkan adanya penurunan perasaan kompeten, efektivitas, dan keberhasilan dalam menjalankan pekerjaan. Individu dapat merasa kurang mampu menyelesaikan tugas, kurang percaya terhadap kemampuan diri, atau menilai bahwa kontribusi yang diberikan belum memberikan hasil yang optimal.

Tingginya penurunan prestasi diri dapat meningkatkan kerentanan terhadap burnout karena individu mulai mengalami penurunan motivasi, keterlibatan kerja, dan kepuasan terhadap pencapaian profesional. Diperlukan perhatian melalui pengembangan kompetensi, evaluasi pencapaian, pemberian dukungan, serta penciptaan lingkungan kerja yang membantu individu membangun kembali rasa kompetensi dan efektivitas diri.

No	Pernyataan	Jawaban
4	Saya dapat dengan mudah memahami tindakan rekan kerja atau atasan saya.	**2** · Sekali dalam sebulan
7	Saya mampu menangani masalah orang lain dengan baik.	**4** · Sekali dalam seminggu
9	Saya merasa memberikan pengaruh positif kepada orang lain melalui pekerjaan saya.	**3** · Beberapa kali dalam sebulan
12	Saya merasa penuh energi.	**2** · Sekali dalam sebulan
17	Saya merasa mudah menciptakan suasana kerja yang nyaman dan santai.	**1** · Beberapa kali dalam setahun
18	Saya merasa bersemangat ketika bekerja secara dekat dengan rekan kerja.	**2** · Sekali dalam sebulan
19	Saya telah mencapai banyak tujuan yang memberikan kepuasan dalam pekerjaan.	**4** · Sekali dalam seminggu
21	Dalam pekerjaan, saya merasa sangat tenang ketika menghadapi masalah emosional.	**3** · Beberapa kali dalam sebulan

Catatan: Tes ini merupakan alat skrining untuk menggambarkan kecenderungan burnout dalam konteks pekerjaan, bukan alat diagnosis. Hasil ini tidak menggantikan konsultasi dengan tenaga profesional.