

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1) Uji Asumsi

Uji asumsi terlebih dahulu dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis dan uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas. Uji asumsi dilakukan untuk melihat bagaimana penyebaran item normal atau tidak normal dan linier atau tidak linier hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya. Uji asumsi dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer dengan program *Statistical packages for Social Sciences (SPSS) 16.0 for Windows*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan untuk melihat apakah variabel yang dianalisis berdistribusi normal atau tidak.

1) *Burnout*

Uji normalitas terhadap *burnout* dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov Z maka diperoleh nilai K-S $Z = 0,498$ dengan nilai $p = 0,965$ (nilai $p > 0,05$), yang berarti data *burnout* memiliki distribusi normal.

2) Konflik Peran

Uji normalitas terhadap konflik peran dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov Z maka diperoleh nilai K-S $Z = 0,291$ dengan nilai $p = 1,000$ (nilai $p > 0,05$), yang berarti data konflik peran memiliki distribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas ini dilakukan untuk melihat apakah variabel yang dianalisis memiliki hubungan yang linier atau tidak. Uji linieritas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji F dengan alat bantu komputer program *Statistical Packages For Social Science (SPSS) Release 16.0 for Windows*.

Hasil uji linieritas menunjukkan hubungan yang linier antara variabel *burnout* dan konflik peran, hal ini ditunjukkan dengan koefisien F_{linier} sebesar 11,522 dengan dengan nilai p sebesar 0,002 ($p < 0,05$) yang berarti bahwa hubungan antara konflik peran dengan *burnout* pada karyawan PT BPR Restu Group bersifat linear.

2) Uji Hipotesis

Uji korelasi *Product Moment* memberikan hasil nilai $r_{xy} = 0,515$ dengan nilai p sebesar 0,001 (nilai $p < 0,01$), yang berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara konflik peran dengan *burnout* pada karyawan PT BPR Restu Group. Semakin tinggi konflik peran maka semakin tinggi *burnout* pada karyawan PT BPR Restu Group, sebaliknya Semakin rendah konflik peran maka semakin rendah *burnout* pada karyawan PT BPR Restu Group. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji korelasi yang dilakukan dengan uji korelasi *Product Moment* memberikan hasil nilai $r_{xy} = 0,515$ dengan dengan nilai p sebesar 0,001 ($p < 0,01$), yang berarti ada hubungan positif antara antara konflik peran dengan *burnout* pada karyawan PT BPR Restu Group. Semakin tinggi konflik peran maka semakin tinggi *burnout* pada karyawan PT BPR Restu Group, sebaliknya Semakin rendah konflik peran maka semakin rendah *burnout* pada karyawan PT BPR Restu Group. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Hal sesuai dengan hasil penelitian dari Low *et al.*, (dalam Tamaela, 2011, h. 113) yang menguji pengaruh antara konflik peran terhadap *Burnout* dan ternyata menghasilkan pengaruh yang positif.

Hal tersebut diatas menunjukkan bahwa karyawan yang dapat memandang positif, dapat memahami setiap peran yang menjadi tanggung jawabnya, dan tidak merasa kesulitan saat melaksanakan perannya dalam bekerja, dapat mengurangi kemungkinan timbulnya *burnout* dalam diri karyawan tersebut.

Penelitian ini memberikan informasi dan hasil tambahan berupa sumbangan efektif sebesar 26,5%, hal ini menunjukkan bahwa konflik peran mempengaruhi *burnout* pada karyawan PT BPR Restu Group sebesar 26,55, Sedangkan sisanya 73,5% dikarenakan pengaruh dari faktor-faktor lainnya antara lain karakteristik masing-masing individu yang berbeda satu sama lain, faktor-faktor interpersonal contohnya persepsi terhadap orang lain, komunikasi antar individu atau kelompok, dan lain lain yang dapat mempengaruhi karyawan dalam meminimalisir terjadinya *burnout*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa konflik peran pada karyawan PT BPR Restu *Group* memiliki Mean Empirik (Me) sebesar 57,65 dan Standart Deviasi Empirik (SDE) sebesar 12,55 dengan hasil kategori rendah berjumlah 8, kategori sedang berjumlah 25, kategori tinggi berjumlah 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran pada karyawan PT BPR Restu *Group* tergolong sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa konflik peran yang terjadi dalam perusahaan masih dalam batasan wajar sebagai konflik peran yang memang selama ini sebagian besar karyawan mengalaminya, dan gejala psikologis yang dialami pada masing-masing karyawan juga berbeda satu sama lainnya tergantung bagaimana karyawan tersebut memandang dan memaknai permasalahan yang ada dalam hidupnya.

Hasil penelitian *burnout* pada karyawan PT BPR Restu *Group* memiliki Mean Empirik (Me) sebesar 47,47 dan Standart Deviasi Empirik (SDE) sebesar 22,064. Analisis hasil kategori rendah berjumlah 8 orang, kategori sedang berjumlah 20 orang, kategori tinggi berjumlah 6 orang. Hal ini dapat kita lihat bahwa hasil penelitian menunjukkan *burnout* pada karyawan PT BPR Restu *Group* tergolong sedang, yang mengindikasikan bahwa karyawan disini berpotensi untuk mengalami *burnout*. Tingkat *burnout* pada karyawan yang masih dalam batas wajar ini menunjukkan bahwa dampak permasalahan yang ada dalam perusahaan ini masih dapat teratasi dengan baik oleh karyawan, karakteristik yang dimiliki setiap karyawan berpengaruh dalam menyikapi setiap permasalahan kerja yang ada. Faktor-faktor lain juga ikut berperan dalam meminimalisir tingkat *burnout* seorang karyawan di tempat kerja sehingga tingkat *burnout* pada karyawan PT BPR Restu *Group* cenderung tergolong sedang.

Walaupun dalam penelitian ini peneliti sudah berusaha sebaik mungkin, tetapi ada juga keterbatasan dan kelemahan yang terjadi pada saat penelitian yang dapat mempengaruhi keakuratan data yang diambil, diantaranya :

- a. Ruang disediakan oleh pihak perusahaan, sehingga peneliti tidak bisa memilih ruangan yang nyaman untuk subyek dalam pengisian skala.
- b. Dalam pengisian skala subyek sering kali terganggu oleh sesama rekan kerja yang bertanya perihal pekerjaan, adanya *handphone* yang berbunyi, lingkungan yang rame lalu lalang karyawan lain yang sedang bekerja.
- c. Ada beberapa subyek yang terlalu cepat mengisi skala, keadaan ini membuat subyek yang lain ikut tergesa-gesa dalam mengisi skala hal ini memungkinkan subyek tidak terlalu memahami setiap pernyataan dalam skala.
- d. Peneliti seharusnya merahasiakan nama dan inisial subyek, tetapi pada kolom angket yang peneliti susun membuat kolom nama atau inisial untuk subyek
- e. Pada halaman permohonan ijin untuk pengisian angket peneliti lalai mencantumkan tanda tangan dan nama terang peneliti.