

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada perawat di RSJD Dr Amino Gondohutomo Semarang adalah sebagai berikut :

1. Uji Asumsi

Uji asumsi menyangkut dengan uji normalitas dan uji linieritas. Melalui uji normalitas yang dilakukan maka akan diketahui apakah distribusi kedua variabel tersebut normal atau tidak dan apakah *sample* yang diambil *representative* dengan populasi. Uji normalitas dan linearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program komputer.

a. Uji Normalitas

1) Komitmen Organisasi

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan dengan maksud untuk membandingkan persebaran data dengan kurva distribusi normal (Boediono & Koster, 2001). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* yang terdapat pada program komputer. Data yang ada dapat dikatakan normal, apabila data tersebut memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% ($p > 0,05$). Hasil uji normalitas variabel komitmen organisasi diperoleh nilai K-S Z sebesar 1,187 dengan signifikan sebesar 0,120 ($p > 0,05$) yang berarti data berdistribusi normal.

2) *Burnout*

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan dengan maksud untuk membandingkan persebaran data dengan kurva distribusi normal (Boediono & Koster, 2001). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* yang terdapat pada program komputer. Data yang ada dapat dikatakan normal, apabila data tersebut memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% ($p > 0,05$). Hasil uji normalitas terhadap variabel *burnout* diperoleh nilai K-S Z sebesar 1,144 dengan signifikansi sebesar 0,146 ($p > 0,05$) yang berarti distribusi penyebarannya normal.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas merupakan salah satu prasyarat dalam analisis korelasi, atau regresi linear. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel yang sudah ditetapkan, dalam hal ini satu variabel independen, dan satu variabel dependen memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Data yang didapat baru dapat dikatakan linear apabila memiliki taraf signifikansi untuk linearitas lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$).

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel komitmen organisasi dengan variabel *burnout* didapatkan hasil F_{lin} sebesar 50,018 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa antara variabel komitmen organisasi dengan variabel *burnout* terdapat hubungan yang linear. Hasil

pengujian linearitas secara lengkap dapat dilihat pada lampiran uji linearitas.

2. Uji hipotesis

Tahapan uji hipotesis dilakukan setelah mendapat hasil dari uji asumsi. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan korelasi *Product Moment* dengan bantuan program komputer. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis didapatkan nilai $r_{xy} = -0,680$ dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) maka hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada perawat di RSJD Dr Amino Gondohutomo Semarang memiliki hubungan negatif yang sangat signifikan.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian diperoleh hasil bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada perawat di RSJD Dr Amino Gondohutomo Semarang diterima. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi r sebesar $-0,680$ dengan $p < 0,01$. Selanjutnya, sumbangan efektif komitmen organisasi terhadap *burnout* sebesar 46,24% dan sisanya 53,76% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan *burnout* memiliki hubungan negatif dan signifikan yang dapat disebabkan oleh beberapa kemungkinan. Komitmen organisasi

berpengaruh pada performa pekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Komitmen organisasi dapat membuat karyawan memiliki ikatan yang lebih kuat dengan pekerjaannya dan level stres yang lebih rendah. Hal itu membuat karyawan menjadi lebih puas dengan pekerjaan dan cepat beradaptasi dengan kondisi pekerjaan, bahkan terhadap kondisi kerja yang aversif sekalipun (Khatibi, Asadi, Hamidi, 2009). Hal tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Shirazi, dkk., (2011) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki korelasi negatif dengan *burnout*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen merasakan kecintaan terhadap pekerjaannya dan merasa senang memiliki pekerjaan tersebut maka ia tidak akan merasa terbebani dengan pekerjaannya.

Komitmen organisasi memiliki hubungan yang negatif terhadap *burnout*. Hal tersebut, mengindikasikan bahwa apabila salah satu variabel tersebut memiliki nilai yang tinggi, maka nilai variabel lainnya akan menunjukkan angka sebaliknya. Apabila seseorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka karyawan tersebut akan cenderung mengalami *burnout* yang rendah. Hal tersebut muncul karena karyawan memiliki nilai dan tujuan yang sama dengan tempat ia bekerja, sehingga karyawan tersebut akan menikmati pekerjaannya dan mengabaikan stressor-stressor yang ada disekitarnya. Sehingga tidak menimbulkan ketegangan, dan kejenuhan terhadap pekerjaan yang dia lakukan (Pramadani dan Fajrianti, 2012). Pernyataan tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Cropanzano, dkk., (2003) malah mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi dan *burnout*

memiliki hubungan yang negatif, tanpa melihat tipe komitmen organisasinya. Sehingga karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan dengan jelas memiliki tingkat *burnout* yang rendah.

Dalam penelitian lainnya, Marmaya, dkk., (2011), menemukan hasil bahwa adanya hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dengan *burnout*, secara khusus digambarkan komitmen organisasi dengan tipe afektif yang lebih memiliki pengaruh yang dominan terhadap dinamika *burnout* yang terjadi pada perawat dibandingkan aspek *normative* dan *continuance*. Dalam penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa ketika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka karyawan tersebut akan memiliki kecenderungan *burnout* yang rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Shirazi, dkk., (2011) dan Begley dan Czajka (1993) juga memperoleh hasil yang serupa, yakni adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada karyawan. Pada kedua hasil penelitian tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan mencintai dan memiliki ikatan emosi yang kuat dengan pekerjaannya sehingga mengurangi kejenuhan dan kelelahan yang dirasakan saat bekerja.

Selanjutnya, komitmen organisasi memiliki beberapa aspek yang berkaitan dengan *burnout* yaitu kelekatan individu terhadap suatu organisasi (*affective*), keharusan untuk tinggal dalam organisasi karena nilai kesetiaan individu (*normative*) dan kerugian yang akan di terima individu ketika meninggalkan organisasi (*continuance*).

Pertama, perawat yang memiliki tingkat afeksi atau afektif yang tinggi maka para pekerja akan mencintai pekerjaannya, dan tidak melihat pekerjaannya sebagai beban hidup mereka. Kedua, perawat dengan tingkat normatif yang tinggi maka mereka akan merasa memiliki utang budi terhadap pekerjaannya dan lebih mampu menoleransi hal-hal negatif dalam pekerjaannya sehingga memiliki ketahanan yang lebih tinggi terhadap kelelahan emosional (Gemilik, dkk 2010). Ketiga, perawat yang memiliki tingkat *continuance* tinggi maka mereka akan memilih untuk bertahan pada pekerjaan tersebut atas dasar pada pertimbangan rasional mengenai keuntungan dan kerugian dalam memutuskan akan bertahan atau meninggalkan pekerjaan tersebut. Dampak negatif dari meninggalkan suatu pekerjaan membuat para karyawan mulai membentuk ikatan komitmen organisasi yang kuat di tempat ia berkerja dan mengenyampingkan efek negatif yang akan timbul dari pekerjaannya sehingga karyawan tersebut akan memiliki level *burnout* lebih rendah (McDonald & Makin, 2000).

Hasil-hasil temuan tersebut juga didukung oleh Pramadani. dan Fajrianthi (2012) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi memiliki efek positif yang sangat baik bagi karyawan. Salah satunya ialah melindungi karyawan dari pengaruh negatif yang dapat timbul dari pekerjaan, termasuk *burnout*. Lebih lanjut mengenai dampak positif dari komitmen organisasi ialah seorang karyawan akan memiliki kecintaan dan pemaknaan akan pekerjaannya, sehingga membuat karyawan hanya merasakan sedikit beban dalam pekerjaan.

Selain itu hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cropanzano, dkk., (2003); Shirazi, dkk., (2011); Begley & Czajka (1993); menyatakan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi dan variabel *burnout* pada karyawan.

Berdasarkan uraian tokoh-tokoh dan diperkuat dengan penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa seorang pekerja yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka pekerja tersebut akan memiliki *burnout* yang rendah.

Hasil penelitian terhadap variabel komitmen organisasi *Mean* Empirik (M_e) dari komitmen organisasi sebesar 79,43 dengan Standar Deviasi Hipotetik (SD_h) sebesar 14 sedangkan *Mean* Hipotetik (M_h) sebesar 70 sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi perawat di RSJD Dr Amino Gondohutomo Semarang tergolong sedang. Selanjutnya hasil penelitian terhadap variabel *burnout* sebesar 58,26, dengan Standar Deviasi Hipotetik (SD_h) sebesar 13 sedangkan *Mean* Hipotetik (M_h) sebesar 65 sehingga dapat dikatakan *burnout* perawat RSJD Dr Amino Gondohutomo Semarang tergolong sedang.

Berikut beberapa kelemahan dalam penelitian ini yang mungkin mempengaruhi hasil dari penelitian diantaranya, yaitu:

1. Adanya keterbatasan peneliti dalam mendapatkan informasi melalui wawancara dan observasi yang lebih dalam dengan perawat mengenai komitmen organisasi dengan *burnout*, sehingga adanya perbedaan asumsi awal penelitian dengan hasil yang didapatkan.

2. Adanya perbedaan hasil antara komitmen organisasi dan burnout yang termasuk kedalam kategori sedang, mungkin dikarenakan adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi subyek ketika mengisi angket. Seperti faktor usia, yang dimana ketika mengisi angket ada beberapa perawat yang tergolong kedalam usia lanjut sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap hasil yang didapatkan. Seorang perawat yang baru bekerja dan memiliki usia relatif muda akan memiliki tingkat *burnout* yang relatif tinggi dibandingkan dengan perawat yang memiliki usia lanjut atau perawat senior. Hal tersebut dikarenakan perawat muda yang baru bekerja seringkali membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan pekerjaannya sehingga dalam situasi tersebut mereka masih mencari strategi coping dan pola kerja yang tepat. Sedangkan perawat senior cenderung lebih terbiasa dengan dinamika pekerjaannya karena sudah melalui masa adaptasi tersebut.
3. Adanya *Overlapping* item yang disebabkan karena adanya penjelasan mengenai aspek-aspek variabel yang memiliki kemiripan pengertian.