

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian untuk mengetahui hubungan antara kebermanaan kerja dengan *Burnout* pada guru di SMP dan SMA Nasima Semarang adalah sebagai berikut

1. Uji Asumsi

Uji asumsi adalah uji yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas. Melalui uji normalitas yang dilakukan maka akan diketahui apakah distribusi kedua variable tersebut normal atau tidak. Uji normalitas dan linieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16.

a. Uji Normalitas

1) *Burnout*

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Data yang normal adalah data yang memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% ($p > 0,05$). Hasil uji normalitas variabel *burnout* diperoleh nilai K-S Z sebesar 1,152 dengan signifikansi sebesar 0,141 ($p > 0,05$) yang berarti data berdistribusi normal.

2) Kebermanaan Kerja

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Data yang normal adalah data yang memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% ($p > 0,05$). Hasil uji normalitas variabel kebermanaan kerja diperoleh nilai K-S Z sebesar 1,292 dengan signifikansi sebesar 0,071 ($p > 0,05$) yang berarti data berdistribusi 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 variable 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 kebermanaknaan kerja dengan variabel *burnout* didapatkan hasil *F* lin sebesar 36,303 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa antara variabel kebermanaknaan kerja dengan variabel *burnout* terdapat hubungan yang linear. Hasil pengujian linearitas secara lengkap dapat dilihat pada lampiran uji linearitas.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dapat dilaksanakan setelah mendapat hasil dari uji asumsi. Uji hipotesis menggunakan korelasi product moment dalam program SPSS 16. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis didapatkan nilai $r_{xy} = -0,631$ dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Maka hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara kebermanaknaan kerja dengan *burnout* pada guru di SMP dan SMA Nasima Semarang memiliki hubungan negative yang sangat signifikan.

B. Pembahasan

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh hasil bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti terdapat hubungan yaitu berupa hubungan negatif antara kebermanaknaan kerja dan *burnout* pada guru di SMP dan SMA Nasima Semarang diterima. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar -0,631 dengan $p < 0,01$. Hubungan yang terjadi antara *burnout* dan kebermanaknaan kerja dapat dikatakan kuat karena $r = -0,631$. Sumbangan efektif kebermanaknaan kerja terhadap *burnout* sebesar 39,81% dan sisanya 60,19% dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor situasional yang menyebabkan timbul *burnout* meliputi karakteristik pekerjaan, jenis pekerjaan dan karakteristik organisasi. Hal-hal ini mengungkapkan faktor yang bersumber dari luar individu atau dapat disebut juga eksternal.

Hasil penelitian ini membuktikan adanya hubungan negatif dan signifikan antara kebermanaknaan kerja atau *meaningfulness* terhadap *burnout* pada guru, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi skor *burnout* yang diperoleh maka skor kebermanaknaan kerja seseorang akan semakin rendah. Berlaku juga jika skor *burnout* rendah maka akan semakin tinggi skor kebermanaknaan kerja seseorang. Dapat

diartikan bahwa, jika kebermaknaan kerja dari seseorang memiliki nilai yang tinggi maka seseorang tersebut kecenderungan untuk burnout nya rendah, begitu pun sebaliknya. Apabila seseorang memiliki nilai kebermaknaan kerja yang rendah maka mungkin saja seseorang tersebut terindikasi *burnout*.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Bremner, N dan Carrière, J (2011, h. 9) yang membuktikan bahwa ditemukan hubungan negatif antara *burnout* dan kebermaknaan kerja. Kebermaknaan kerja memiliki korelasi negatif yang signifikan terhadap kelelahan emosional, sinisme, dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri. Cilliers (2003, h. 64) mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mengalami *burnout* memiliki ciri-ciri menurun nya efektifitas kerja, menurun nya produktifitas, merasa tidak puas akan pekerjaannya, rentan untuk meninggalkan tempat nya bekerja, merasa gagal dan tidak mengalami kebermaknaan kerja. Seseorang yang *burnout* dalam pekerjaan tidak akan mengalami kebermaknaan dalam bekerja.

Dimensi burnout dibagi menjadi tiga yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) yang ditandai dengan perasaan frustrasi, putus asa, tidak berdaya, sedih, merasa terjebak dan tertekan, mudah tersinggung bahkan marah dengan alasan yang tidak jelas. Individu merasa terlalu lelah baik fisik maupun secara emosional. Kelelahan merupakan reaksi pertama dari stress akibat pekerjaan atau perubahan besar. Dimensi kedua adalah Depersonalisasi (*Depersonalization*) ditandai dengan menjauhnya seorang individu dari lingkungan sosial, apatis, tidak peduli pada lingkungan dan orang-orang yang berada di sekitarnya. Individu bersikap sinis, ditandai dengan menjauhnya seseorang dari pekerjaan maupun rekan kerjanya. Seseorang tersebut akan mengurangi keterlibatan mereka di tempat kerja. Pada dasarnya, pada dimensi ini seseorang berusaha untuk melindungi diri dari kejenuhan dan kekecewaan, namun dengan bersikap negatif dapat menyebabkan rusaknya well-being seseorang dan kemampuan untuk bekerja secara efektif.

Ketiga adalah rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri (*Reduced Personal Accomplishment*) ditandai dengan tidak pernah memiliki rasa puas dengan hasil karya sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain. Ketika seseorang merasa tidak berhasil, akan tumbuh

perasaan bahwa mereka tidak mampu. Setiap tugas baru akan terasa berat dan sulit seiring berjalannya waktu seseorang akan kehilangan rasa kepercayaan terhadap kemampuan diri. Seiring dengan hilangnya rasa percaya akan kemampuan diri sendiri, seseorang akan kehilangan rasa keyakinan terhadap kemampuan orang lain pula

Kebermaknaan kerja berpengaruh pada motivasi kerja dari seseorang. Seperti yang dinyatakan oleh Treadgold (Dalam Rothmann, 2013, h. 2) bahwa karyawan yang memiliki kebermaknaan yang tinggi akan lebih termotivasi saat bekerja daripada karyawan yang tingkat kebermaknaannya rendah. Hampir semua karyawan menginginkan karya mereka menjadi bermakna. Pengalaman tentang kebermaknaan dan keterlibatan psikologis di tempat kerja berhubungan positif dengan kepuasan akan kehidupan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, perilaku dalam organisasi dan niat *turnover* rendah. Semakin berarti sebuah pekerjaan, maka semakin besar kemungkinan seseorang untuk memberikan waktu, uang dan usaha.

Pekerjaan yang berarti sering dikaitkan dengan hal positif. Hasil dari pekerjaan yang memunculkan kebermaknaan adalah munculnya motivasi, kepuasan, kesehatan, komitmen terhadap perusahaan. Dengan demikian, seiring dengan meningkatnya kualitas hidup, orang yang menganggap pekerjaan mereka bermakna cenderung memunculkan emosi positif seperti bahagia, sehat baik fisik maupun mental, lebih berkomitmen terhadap perusahaan serta memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya, namun sebaliknya, jika seseorang tidak merasa bermakna selama bekerja maka yang muncul adalah emosi-emosi negatif seperti tidak termotivasi, sedih, dan kehilangan komitmen dengan perusahaan tempat bekerja. Hal-hal semacam ini juga dapat terjadi pada profesi guru. Seseorang yang merasakan pekerjaan sebagai guru adalah arti dari hidupnya maka akan muncul lah emosi-emosi positif seperti bahagia, termotivasi, memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel kebermaknaan kerja memiliki *mean empirik (Me)* sebesar 35,77 dan *mean hipotetik (Mh)* sebesar 25 serta standar deviasi empirik (SDe) sebesar 3,306 dan standart deviasi hipotetik (SDh) sebesar 5. Hal ini berarti guru yang menjadi sampel pada penelitian ini berada pada tingkat sedang. Pada variabel *burnout* memiliki *mean empirik (Me)* sebesar 14,40 dan *mean*

hipotetik (Mh) sebesar 28,5 serta standar deviasi empirik (SDe) sebesar 11,013 dan standar deviasi hipotetik (SDh) sebesar 19. Dengan demikian diketahui bahwa sampel penelitian ini berada pada tingkat sedang.

Dalam penelitian ilmiah tentu tidak terlepas dari adanya kelemahan-kelemahan. Kelemahan dalam penelitian ini adalah butir item skala *burnout* dan kebermaknaan kerja belum di bersihkan dari item gugur, sehingga ketika subjek mengisi skala masih dikotori oleh item-item yang gugur. Kelemahan yang kedua adalah peneliti tidak dapat bertemu langsung dengan subjek.

