

BAB 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala *burnout* dari *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang sudah di adaptasi kedalam Bahasa Indonesia oleh Lucia T. Widhianingtanti yang mengandung tiga aspek yaitu, kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri. Skala *burnout* sudah di validasi menggunakan *Confirmatory Factor Analysis*. Skala tipe kepribadian *the big five* diukur menggunakan *Big Five Inventory* (BFI) yang telah diadaptasi kedalam bahasa Indonesia dan di validasi oleh Yunita (2012).

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Uji Asumsi

Uji asumsi yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran item pada penelitian normal atau tidak, dan perbedaan variabel bebas dan variabel tergantung.

5.1.1.1. Uji Normalitas

1. *Burnout*

Hasil uji normalitas terhadap *burnout* diperoleh dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test Z (K-S Z)*. Data dapat dikatakan normal apabila data tersebut memperoleh nilai probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas pada variabel *burnout* menunjukkan nilai $K-S Z = 0,817$ dengan $p = 0,516$ dimana $p > 0,05$ yang menunjukkan data sebarannya normal.

Penelitian ini merupakan bagian dari penelitian payung yang diketuai oleh Lucia T. Widhianingtanti. Hasil uji normalitas selengkapnya dapat dilihat pada lampiran D-1.

2. Tipe Kepribadian *The Big Five*

Hasil uji normalitas terhadap tipe kepribadian *the big five* diperoleh dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test Z (K-S Z)*. Data dapat dikatakan normal apabila data tersebut memperoleh nilai probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0,05. Hasil yang diperoleh variabel tipe kepribadian *the big five* adalah $K-S Z = 0,894$ dengan p sebesar 0,401 dimana $p > 0,05$ yang berarti sebarannya normal.

Kesimpulan uji normalitas yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kedua variabel berdistribusi normal. Hasil uji normalitas selengkapnya dapat dilihat pada lampiran D-1.

5.2. Uji Hipotesis

Berdasarkan dengan uji asumsi diatas, maka langkah selanjutnya untuk mengetahui hubungan dari kelima tipe kepribadian *The Big Five* mana yang lebih rentan terhadap *Burnout* pada karyawan PT. Mandiri Utama Finance Semarang, dengan melakukan uji hipotesis menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) Versi 16.0 for Windows*.

Hasil yang diperoleh dari uji korelasi antara *burnout* dengan tipe kepribadian *the big five* dengan jumlah subjek 70 karyawan adalah nilai signifikan 0,00 dimana $p < 0,05$ maka hasil menunjukkan ada hubungan antara *burnout* ditinjau dari tipe kepribadian *the big five* pada karyawan PT.Mandiri Utama Finance Semarang. Diketahui bahwa ada perbedaan antara masing-masing kelima tipe kepribadian *the big five* terhadap *burnout*.

Dimana tipe kepribadian *openess to experience* $r_{x1y} = 0,224$ dengan p sebesar 0,063 ($p > 0,01$), maka hasil menunjukkan tidak ada korelasi antara

openess to experience dengan *burnout* pada karyawan PT. Mandiri Utama Finance Semarang.

Tipe kepribadian *conscientiousness* $r_{2y} = 0,255$ dengan nilai p sebesar $0,033$ ($p < 0,05$), maka hasil menunjukkan adanya hubungan positif antara *conscientiousness* dengan *burnout* pada karyawan PT. Mandiri Utama Finance Semarang.

Tipe kepribadian *extraversion* $r_{3y} = 0,302$ dengan p sebesar $0,011$ ($p < 0,05$), maka hasil menunjukkan adanya hubungan positif antara *extraversion* dengan *burnout* pada karyawan PT. Mandiri Utama Finance Semarang.

Diikuti tipe kepribadian *agreeableness* $r_{4y} = 0,205$ dengan p sebesar $0,089$ ($p > 0,01$), maka hasil menunjukkan tidak ada korelasi antara *agreeableness* dengan *burnout* pada karyawan PT. Mandiri Utama Finance Semarang.

Tipe kepribadian *neuroticism* lebih rentan mengalami *burnout* $r_{5y} = 0,720$ dengan p sebesar $0,000$ ($p < 0,01$). Maka hasil menunjukkan adanya hubungan positif antara *neuroticism* dengan *burnout* pada karyawan PT. Mandiri Utama Finance Semarang.

Hasil uji hipotesis selengkapnya dapat dilihat pada lampiran E.

5.3. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan teknik korelasi *product moment* yang menjelaskan bahwa tipe kepribadian *openess to experience* $r_{1y} = 0,224$ dengan p sebesar $0,063$ ($p > 0,01$), maka hasil menunjukkan tidak ada korelasi antara *openess to experience* dengan *burnout* pada karyawan PT. Mandiri Utama Finance Semarang. Tipe kepribadian

openness to experience memiliki sifat yang kreatif, imajinatif, inovatif dan bebas sehingga tipe kepribadian ini tidak dapat mengalami *burnout* saat bekerja.

Dalam penelitian ini *conscientiousness* menunjukkan hubungan yang positif terhadap *burnout* dengan $r_{xy} = 0,255$ dengan nilai p sebesar $0,033$ ($p < 0,05$). Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian dari Gholipur (2011) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh *big five personality* model pada *job burnout*, bahwa faktor kepribadian *neuroticism* dan *conscientiousness* yang memiliki pengaruh positif terhadap *job burnout*. Untuk tipe kepribadian *conscientiousness* adalah orang yang pekerja keras, disiplin, cermat, rapi dan ambisius. Karena sifat ambisius inilah tipe kepribadian *conscientiousness* dapat mengalami *burnout*. Jika target atau tujuan tidak tercapai maka individu akan dihadapkan dengan kegagalan dan dapat terpuruk terlalu lama dan menyalahkan siapapun, sehingga muncul rasa frustrasi, sedih dan putus asa.

Dalam penelitian ini tipe kepribadian *extraversion* menunjukkan hubungan yang positif terhadap *burnout*, $r_{xy} = 0,302$ dengan p sebesar $0,011$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakker (2006) bahwa *neuroticism* dan *extraversion* merupakan prediktor yang paling konsisten dengan *burnout*. *Extraversion* berhubungan positif terhadap salah satu dimensi *burnout* yaitu *personal accomplishment* (Bakker, 2006). Pada tipe kepribadian *extraversion* cenderung mengalami keadaan emosional yang positif dan dikenal ramah dan mudah bergaul dan terbuka pada individu lainnya, dan juga memiliki jaringan pertemanan yang luas. Tipe kepribadian *extraversion* memiliki kebutuhan untuk didukung oleh individu lain, jika tidak ada dukungan maka akan muncul perasaan tidak puas pada kepribadian *extraversion*. Hal ini menyebabkan individu merasa kinerja yang telah dilakukan tidak baik sehingga

menurunnya kepercayaan diri sehingga tipe kepribadian ini dapat mengalami *burnout*.

Sedangkan tipe kepribadian *agreeableness* $r_{xy} = 0,205$ dengan p sebesar $0,089$ ($p > 0,01$), maka hasil menunjukkan tidak ada korelasi antara *agreeableness* dengan *burnout* pada karyawan PT. Mandiri Utama Finance Semarang. Tipe kepribadian *agreeableness* adalah seseorang yang berhati lembut, baik, suka menolong, dan dapat dipercaya sehingga tidak dapat mengalami *burnout* saat bekerja, karena mempunyai kepribadian yang baik dan suka menolong.

Tipe kepribadian *neuroticism* lebih rentan mengalami *burnout* $r_{xy} = 0,720$ dengan p sebesar $0,000$ ($p < 0,01$). Maka hasil menunjukkan adanya hubungan positif antara *neuroticism* dengan *burnout* pada karyawan PT. Mandiri Utama Finance Semarang. *Burnout* merupakan sebuah masalah yang sangat spesifik di dalam konteks bekerja, sangat kontras dengan depresi dan mudah terjadi dalam kehidupan manusia. *Burnout* merupakan hubungan pada pekerjaan dan situasi spesifik daripada depresi secara umum (Maslach, 2001). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *burnout*, salah satunya adalah karakteristik individu dan di dalam karakteristik individu terdapat faktor kepribadian (Maslach, 2001). Kepribadian merupakan suatu pengorganisasian dinamis yang ada di dalam diri individu (Feist, 2008). Mengacu terhadap lima tipe kepribadian yang terdiri dari *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* manusia cenderung memiliki satu tipe kepribadian yang dominan dalam dirinya (Pervin, 2010).

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tipe kepribadian *neuroticism* berpeluang tinggi mengalami *burnout* (kelelahan emosional, depersonalisasi, penurunan pencapaian diri). Karyawan yang memiliki tipe kepribadian *neuroticism* cenderung pencemas, temperamental, sentimental, emosional dan rentan mengalami *burnout* (Morgan,2010). Jika karyawan memiliki *neurotic* yang tinggi, karyawan akan memperlihatkan reaksi negatif ketika menghadapi suatu masalah yang penuh dengan stress. Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Morgan de Bruin (2010) bahwa dari kelima tipe kepribadian yang ada, *neuroticism* berhubungan positif dengan *burnout*. Penelitian yang telah dilakukan oleh Hardiyanti (2013) pada karyawan Kantor Pos Pusat Malang juga menunjukkan bahwa tipe kepribadian *neuroticism* lebih rentan mengalami *burnout*.

Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa karyawan dengan tipe kepribadian *neuroticism*, *extraversion*, dan *conscientiousness* berpotensi mengalami *burnout* di tempat kerja.