

## BAB 5

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Hasil Penelitian

##### 5.1.1. Uji Asumsi

Sebelum dilakukannya uji hipotesis untuk menguji variabel penelitian, akan dilakukan terlebih dahulu uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji homogenitas. Uji normalitas dilakukan guna mengetahui normal atau tidaknya sebaran item pada variabel penelitian. Sedangkan uji homogeitas berguna untuk melihat apakah varian dari beberapa populasi sama atau tidak.

##### 5.1.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 for windows. Perhitungan dilakukan menggunakan jenis *Kolmogorov Smirnov Test* (K-S Z). Persebaran item variabel akan dikatakan normal bila taraf signifikansi menunjukkan angka lebih besar dari 0.05 ( $p > 0.05$ ), sebaliknya bila  $p < 0.05$  maka persebaran item variabel dinyatakan tidak normal.

##### 1. *Burnout*

Uji normalitas pada skala *burnout* pada karyawan mendapatkan hasil nilai K-S Z sebesar 1.089 dengan p sebesar 0.187 ( $p > 0.05$ ). Nilai tersebut mengartikan bahwa distribusi penyebaran data variabel bersifat normal.

##### 2. *The Big Five Factors Personality*

Uji normalitas pada skala *The Big Five Factors Personality* pada karyawan mendapatkan hasil sebagai berikut;

**Tabel 5.1 Tabel Uji Normalitas Hubungan *The Big Five Factors Personality* dengan *Burnout***

<i>Trait The Big Five Factors Personality</i>	K-S Z	Sig	Jumlah (N)
<i>Extraversion</i>	1.157	(0,214)	100
<i>Agreeableness</i>	1.050	(0,142)	100
<i>Conscientiousness</i>	0.637	(0,811)	100
<i>Neuroticism</i>	0.945	(0,334)	100
<i>Openness</i>	0.554	(0,919)	100

Ket: normal bila ( $p > 0.05$ )

Nilai-nilai dalam tabel tersebut mengartikan bahwa distribusi penyebaran data variabel dari seluruh *trait* bersifat normal.

### 5.1.1.2. Uji Linearitas

Uji linearitas antara data *burnout* dengan masing-masing *trait* dalam *The Big Five Factors Personality* menggunakan program SPSS 16.0 for windows dengan teknik regresi yaitu  $F_{linier}$ . Hasil dari uji linearitas sebagai berikut;

**Tabel 5.2 Tabel Uji Linearitas *The Big Five Factors Personality* dengan *Burnout***

<i>Trait The Big Five Factors Personality</i>	$F_{linier}$	Sig	Jumlah (N)
<i>Extraversion</i>	4.735	(0,032)	100
<i>Agreeableness</i>	32.529	(0,000)	100
<i>Conscientiousness</i>	38.984	(0,000)	100
<i>Neuroticism</i>	9.280	(0,003)	100
<i>Openness</i>	22.592	(0,000)	100

Ket: linear bila ( $p < 0.05$ )

Hasil dalam tabel tersebut mengartikan bahwa hubungan *Burnout* dengan kelima *trait* dalam *The Big Five Factors Personality* pada karyawan bersifat linier.

## 5.2. Hasil Analisis Data

Setelah uji asumsi dilakukan, maka masuk ketahap selanjutnya adalah melakukan perhitungan uji hipotesis menggunakan SPSS for Windows 16.0. Uji hipotesis menggunakan teknik analisis *product moment* dari Pearson untuk melihat korelasi antara kedua variabel. Hipotesis dapat dikatakan diterima jika

hasil uji analisis mendapatkan nilai taraf signifikansi sebesar ( $p < 0.05$ ). Hasil uji hipotesis ada dalam table berikut;

**Tabel 5.3 Tabel Hubungan *The Big Five Factors Personality* dengan *Burnout***

<i>Trait The Big Five Factors Personality</i>	<i>Correlation</i>	<i>Sig</i>	Jumlah (N)
<i>Extraversion</i>	-0,215	(0,016)	100
<i>Agreeableness</i>	-0,499	(0,000)	100
<i>Conscientiousness</i>	-0,533	(0,000)	100
<i>Neuroticism</i>	0,249	(0,001)*	100
<i>Openness</i>	-0,433	(0,000)	100

Ket: ( )\* : korelasi positif

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa masing-masing *trait* dari *the big five factors personality* memiliki hasil korelasi yang signifikan dengan *burnout*. Dari kelima *trait* tersebut, *trait neuroticisim* memiliki korelasi positif dengan *burnout*, sedangkan *trait* yang lainnya memiliki korelasi negatif. Dengan begitu, seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

### 5.3. Pembahasan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil dari uji korelasi dengan teknik *product moment* mendapatkan hasil sebagai berikut; hasil dari korelasi antara *extraversion* dengan *burnout* mendapatkan nilai  $r_{xy}$  sebesar -0.215 dengan  $p=0.016$  ( $p < 0.05$ ) yang artinya memiliki hubungan negatif. Hasil korelasi *agreeableness* dengan *burnout* mendapatkan nilai  $r_{xy}$  sebesar -0.499 dengan  $p=0.000$  ( $p < 0.05$ ) yang artinya memiliki hubungan negatif. Hasil korelasi *conscientiousness* dengan *burnout* mendapatkan nilai  $r_{xy}$  sebesar -0.533 dengan  $p=0.000$  ( $p < 0.05$ ) yang artinya memiliki hubungan negative. Hasil korelasi *neuroticism* dengan *burnout* mendapatkan nilai  $r_{xy}$  sebesar 0.294 dengan  $p=0.001$  ( $p < 0.05$ ) yang artinya

memiliki hubungan positif. Hasil korelasi *openness* dengan *burnout* mendapatkan nilai  $r_{xy}$  sebesar -0.433 dengan  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ) yang artinya memiliki hubungan negatif.

Hasil tersebut menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara *the big five factors personality* dengan *burnout*. Hal tersebut menunjukkan kesamaan hasil penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Bakker, Karen, Van Der Zee, Kerry, & Maureen (2002) dimana hasil yang didapatkan yaitu terdapat hasil yang signifikan antara *Big Five Factors Personality* dengan *burnout*. Penelitian tersebut dilakukan kepada konselor sukarela, dimana dijelaskan bahwa prediktor utama dari *burnout* adalah *neuroticism* dan *extraversion*. Penelitian yang dilakukan Irga Dkk, (2017) dalam penelitiannya yang berjudul "*Factors Influencing Burnout Syndrome in Obstetrics and Gynecology Physicians*" juga menyatakan bahwa faktor kepribadian terkait erat dengan *burnout*. Dikatakan bahwa kepribadian *neuroticism* dan *extraversion* merupakan faktor kepribadian yang kemungkinan kuat terkena *burnout* lebih tinggi dari pada faktor kepribadian lainnya.

Penelitian ini juga memiliki kesamaan hasil dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dargah & Estalkhbijari (2012) dengan judul penelitian *The Relationship between The Big Five Personality Factors and Job Burnout*. Dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa ada hubungan negatif antara *burnout* dengan *openness*, *burnout* dengan *extraversion*, dan *burnout* dengan *agreeableness*. Sedangkan memiliki hubungan positif antara *burnout* dengan *neuroticism* dan *burnout* dengan *conscientiousness*. Yang membedakan adalah hasil dari hubungan antara *burnout* dengan *conscientiousness* yang mana dalam penelitian ini memiliki hubungan negatif sedangkan dalam penelitian mereka

mendapat hasil hubungan positif. Penelitian tersebut menggunakan 196 subyek yang dipilih secara *random* dengan rentang usia 25-60 tahun, terdiri dari laki-laki dan perempuan, dan dilakukan kepada karyawan pabrik mobil di Lahijan, Iran.

Penelitian dari Anggraeni (2009) juga menyatakan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *extraversion* dengan *burnout*, *Agreeableness* dengan *burnout*, *conscientiousness* dengan *burnout*, *openness* dengan *burnout*. Hasil tersebut juga serupa dengan hasil yang didapatkan dalam penelitian ini yang mana ada hubungan negatif dari keempat *trait* diatas dengan terjadinya *burnout*. Vaulerin, Colson, Emile, Scoffier-Meriaux & d'Arripe-Longueville (2016) menyatakan bahwa prediktor utama dalam kepribadian yang menjadi faktor resiko paling tinggi terhadap *burnout* adalah *neuroticism*. Hasil tersebut juga sejalan dengan hasil yang ditemukan dalam penelitian ini yang menyatakan kepribadian *neuroticism* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *burnout*, yang artinya faktor *neuroticism* adalah faktor resiko terkena *burnout* paling tinggi pada karyawan.

Sharma (2017) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Influence of the Big Five Personality Traits on Burnout in Medical Doctors*" menyatakan hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa adanya korelasi yang signifikan antara *the big five factors personality* dan *burnout*. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa para dokter yang memiliki nilai tinggi pada kepribadian *extraversion*, *agreeableness*, *openness*, dan *conscientiousness* maka akan terkait dengan risiko rendah untuk dapat terkena *burnout*. Sebaliknya, para dokter yang memiliki nilai rendah dalam kepribadian *extraversion*, *agreeableness*, *openness*, dan *conscientiousness* maka diperlukan sebuah perhatian khusus. Hasil tersebut juga memiliki kesamaan dengan hasil dari penelitian ini, dimana *trait neuroticism*

berkorelasi positif dengan *burnout*, sedangkan *trait* lainnya berkorelasi negatif dengan *burnout*.

Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001) menjelaskan bahwa selain faktor eksternal seperti karakteristik pekerjaan dan karakteristik demografis yang dapat menyebabkan *burnout*, faktor internal seperti karakteristik kepribadian juga berkaitan erat dengan kemungkinan individu terkena *burnout*. Hal tersebut menunjukkan kesamaan dengan hasil penelitian ini. Berdasarkan hasil uji analisis regresi, secara bersama-sama *The Big Five Factors Personality* memengaruhi *burnout* sebesar  $ARS = 0.298$ . Artinya, sumbangan efektif dari *The Big Five Factors Personality* terhadap *burnout* mencapai 29.8%. Hasil tersebut menjadi gambaran dimana faktor kepribadian merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi *burnout* pada karyawan.

Berdasarkan hasil diatas, penelitian ini menunjukkan bahwa *the big five factors personality* benar-benar memengaruhi seseorang terkena *burnout*. Semakin tinggi seseorang memiliki kepribadian *openness*, *conscientiousness*, *extraversion*, dan *agreeableness* maka semakin rendah kemungkinan ia terkena *burnout*. Sebaliknya bila semakin tinggi seseorang memiliki kepribadian *neuroticism* maka semakin tinggi kemungkinan ia terkena *burnout*. Hal tersebut harus menjadi perhatian khusus baik bagi karyawan maupun perusahaan/institusi dalam hal pencegahan karyawan mengalami *burnout*. Bagi karyawan, mereka harus bisa memahami tentang karakter dirinya. Dengan begitu, mereka dapat mengetahui batasan-batasan yang ada dalam dirinya, mereka juga dapat mengetahui kapan dirinya butuh istirahat atau menjalankan hobinya agar mereka tidak mengalami kelelahan kerja.

Bagi perusahaan/institusi, mereka harus dengan baik mengenal para karyawannya dan juga harus menciptakan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang sehat. Penelitian yang dilakukan oleh Amiri, Khosravi, Eghtesadi, Sadeghi, Abedi, Ranjibar, dan Mehrabian (2016) menyebutkan bahwa tempat kerja berkaitan dengan fasilitas tempat kerja dan kebersihan tempat kerja dapat memengaruhi karyawan terkena *burnout*. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa bila fasilitas dan kebersihan tempat kerja kurang, dapat meningkatkan resiko karyawan terkena *burnout* sebesar 1.8 kali. Lebih lanjut, bila perusahaan benar-benar memerhatikan karyawan dalam hal kesejahteraan dan kesehatan mereka baik fisik maupun mental, maka dapat meredam peluang munculnya *burnout* pada karyawan mereka. Dengan begitu, sudah selayaknya perusahaan/institusi benar-benar peduli dan memerhatikan karyawan dengan baik agar mereka dapat bekerja maksimal, merasa nyaman dan aman dalam bekerja.

Pada perhitungan empiris, variabel *burnout* mendapatkan hasil mean empirik (ME) sebesar 46.75. Hasil mean hipotetik (MH) sebesar 66.00, standar deviasi (SD) sebesar 17.248, dan standar deviasi hipotetik (SdH) sebesar 22. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa *burnout* pada karyawan termasuk dalam kategori sedang, dengan persebaran 19 orang tergolong rendah, 65 orang tergolong sedang, dan 16 orang tergolong tinggi.

Pada variabel *The Big Five Factors Personality*, perhitungan empiris dibedah satu per satu menjadi masing-masing *trait*. Pada *trait extraversion* mendapatkan mean empirik (ME) sebesar 27.96. Hasil mean hipotetik (MH) sebesar 24.00, standar deviasi (SD) sebesar 4.436, standar deviasi hipotetik (SdH) sebesar 5.33. dari data diatas disimpulkan bahwa *trait extraversion* pada

karyawan masuk dalam kategori sedang. Pada *trait agreeableness* mendapatkan mean empirik (ME) sebesar 36.32. Hasil mean hipotetik (MH) sebesar 27.00, standar deviasi (SD) sebesar 4.913, standar deviasi hipotetik (SdH) sebesar 6. dari data diatas disimpulkan bahwa *trait agreeableness* pada karyawan masuk dalam kategori tinggi.

Pada *trait conscientiousness* mendapatkan mean empirik (ME) sebesar 34.55. Hasil mean hipotetik (MH) sebesar 27.00, standar deviasi (SD) sebesar 5.317, standar deviasi hipotetik (SdH) sebesar 6. dari data diatas disimpulkan bahwa *trait conscientiousness* pada karyawan masuk dalam kategori tinggi. Pada *trait neuroticism* mendapatkan mean empirik (ME) sebesar 20.55. Hasil mean hipotetik (MH) sebesar 24.00, standar deviasi (SD) sebesar 4.596, standar deviasi hipotetik (SdH) sebesar 5.33. dari data diatas disimpulkan bahwa *trait neuroticism* pada karyawan masuk dalam kategori sedang. Terakhir, pada *trait openness* mendapatkan mean empirik (ME) sebesar 33.23. Hasil mean hipotetik (MH) sebesar 30.00, standar deviasi (SD) sebesar 5.199, standar deviasi hipotetik (SdH) sebesar 6.66. dari data diatas disimpulkan bahwa *trait extraversion* pada karyawan masuk dalam kategori sedang.

#### **5.4. Keterbatasan Penelitian**

Sebuah penelitian tentunya memiliki suatu keterbatasan tertentu yang memengaruhi hasil penelitian. Dalam hal ini, peneliti menyadari bahwa ada beberapa hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya;

1. Pengisian skala oleh subyek yang tidak diawasi langsung oleh penulis dikarenakan skala dititipkan kepada masing-masing kepala divisi dan diberi waktu selama dua minggu untuk pengembalian seluruh angket yang telah diisi. Ditambah jumlah subyek yang mencapai 100 responden yang terbagi



dalam tujuh divisi yang berbeda. Hal tersebut membuat penulis tidak mengetahui secara langsung dan detail bagaimana subyek mengisi skala tersebut.

2. Adanya unsur kelelahan, sulit konsentrasi dan sulit mencari waktu luang dari para responden untuk/saat mengisi skala penelitian. Hal tersebut terjadi karena jam kerja karyawan yang padat dan membutuhkan determinasi tinggi yang membuat sulitnya mencari waktu dan mengerahkan sisa tenaga dan pikiran untuk mengisi skala.
3. Kemungkinan ada subyek yang “titip jawaban” kepada karyawan lain atau pengisian skala yang cenderung asal karena tidak diawasi. Hal tersebut membuat adanya kemungkinan jawaban yang tidak natural dari para subyek.

