

BAB 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Uji Asumsi

Peneliti melakukan uji asumsi pertama kali sebelum melakukan uji hipotesis. Pada uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Menurut Widana & Muliani (2020) asumsi normalitas diuji terlebih dahulu untuk menunjukkan apakah data empirik yang diperoleh sudah sesuai terdistribusi dengan normal atau tidak, berhubungan secara linear antara variabel bebas dan tergantung atau tidak.

1. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk membuktikan apakah variabel yang dianalisis oleh peneliti dapat berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Kriteria pada data penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 (Widana & Muliani, 2020) Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan peneliti diketahui terdapat nilai signifikansi sebesar 0,200 ($p > 0,05$) menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

2. Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk membuktikan variabel bebas dan tergantung apakah linear atau tidak. Berdasarkan hasil uji linearitas data penelitian menunjukkan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,175. Menurut Widana & Muliani (2020) nilai tersebut menunjukkan bahwa data penelitian

berhubungan secara linear, karena nilai signifikansi dari tabel *Anova* pada *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05.

3. Uji hipotesis

Uji hipotesis pada *Product Moment* menunjukkan hasil nilai $r_{xy} = -0,408$ (nilai $p < 0,05$), diartikan bahwa ada hubungan negatif antara *employee engagement* dengan *burnout* pada karyawan kontrak. Hal tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi *employee engagement* maka semakin rendah *burnout*, dan sebaliknya semakin rendah *employee engagement* maka semakin tinggi *burnout*.

4. Kategorisasi tingkat variabel pada penelitian

Peneliti melakukan proses kategorisasi dalam tiga tingkatan kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi. Tingkatan dalam kategorisasi tersebut berdasarkan pada nilai mean hipotetik dan standar deviasi hipotetik serta mean empirik dan standar deviasi empirik. Berdasarkan perumusan tingkatan kategorisasi tersebut, diperoleh data statistik yang dapat mendukung perhitungan rumus statistik hipotetik dan empiris. Berikut pemaparan data pada variabel *burnout* sebagai variabel tergantung dalam penelitian.

Tabel 5.1. Deskripsi Data Statistik pada Variabel Tergantung yaitu *Burnout*

	Empirik	Hipotetik
Mean (M)	56,67	66
Standar Deviasi (SD)	18,172	22

Pada penelitian ini sudah dikategorisasikan masing-masing variabel dalam tiga tingkatan untuk melihat jumlah responden yang mengalami *burnout* tahap rendah, sedang dan tinggi. Berikut adalah pemaparannya.

Tabel 5.2. Kategori tingkatan pada variabel *burnout*

No	Kategori	Rumus	Skor
1.	Rendah	$X < M - 1SD$	$X < 43,5$
2.	Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$44 \leq X < 87,5$
3.	Tinggi	$M + 1SD \leq X$	$88 \leq X$

Berdasarkan klasifikasi kategorisasi interval secara hipotetik dan empirik pada variabel *burnout*, maka dapat diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 5.3. Kategori *burnout* pada responden penelitian

Kategori	Jumlah Responden (Data Empirik)	Jumlah Responden (Data Hipotetik)
Rendah	11 orang (30,6%)	11 orang
Sedang	23 orang (63,9%)	23 orang
Tinggi	2 orang (5,6%)	2 orang

Pada kategorisasi tersebut, dapat terlihat secara empirik, terdapat jumlah 11 responden penelitian atau sekitar 30,6% mengalami kecenderungan *burnout* pada tingkat yang rendah, 23 orang (63,9%) mengalami kecenderungan *burnout* tingkat sedang, dan kecenderungan 2 orang sisanya (5,6%) mengalami kecenderungan *burnout* yang tinggi. Hal ini menunjukkan responden karyawan kontrak dalam penelitian ini didominasi oleh tingkat *burnout* sedang.

Penelitian kemudian mengelompokkan responden ke dalam tiga kategorisasi pada tingkatan variabel *employee engagement* secara hipotetik dan empirik. Berikut pemaparannya.

Tabel 5.4. Deskripsi data statistik variabel *employee engagement*

	Empirik	Hipotetik
Mean (M)	80,14	51
Standar Deviasi (SD)	16,905	17

Pada penelitian ini mengkategorisasikan masing-masing variabel dalam tiga tingkatan untuk melihat responden yang mengalami *employee engagement* tahap rendah, sedang, dan tinggi. Berikut pemaparannya.

Tabel 5.5. Kategori tingkatan pada variabel *employee engagement*

No	Kategori	Rumus	Skor
1.	Rendah	$X < M - 1SD$	$X < 33,5$
2.	Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$34 \leq X < 67,5$
3.	Tinggi	$M + 1SD \leq X$	$68 \leq X$

Berdasarkan klasifikasi kategorisasi interval pada variabel *employee engagement*, maka dapat diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 5.6. Kategori *employee engagement* pada responden penelitian

Kategori	Jumlah Responden (Data Empirik)	Jumlah Responden (Data Hipotetik)
Rendah	1 orang (2,8%)	1 orang
Sedang	6 orang (16,7%)	6 orang
Tinggi	29 orang (80,6%)	29 orang

Pada kategorisasi tersebut, dapat dilihat secara empirik, terdapat 1 responden atau sekitar 2,8% mengalami *employee engagement* pada tingkat yang rendah, 6 orang (16,7%) mengalami *employee engagement* pada tingkat yang sedang, dan 29 orang sisanya (80,6%) mengalami *employee engagement* yang tinggi. Hal ini menunjukkan responden karyawan kontrak dalam penelitian ini didominasi oleh tingkat *employee engagement* yang tinggi.

5.2. Pembahasan

Analisis data penelitian yang dilakukan menggunakan *IBM Statistical Package for The Social Science (SPSS)* versi 25.0. Uji korelasi menggunakan *pearson product moment* untuk membuktikan korelasi pada penelitian. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan peneliti dengan menggunakan *Product Moment* diperoleh $r_{xy} = -0,408$ (nilai $p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang cukup signifikan antara *employee engagement* (keterikatan karyawan) dengan *burnout* (kelelahan) pada karyawan kontrak PT Telkom Akses Regional IV Jawa Tengah-DIY. Semakin tinggi *employee engagement* (keterikatan karyawan) maka akan semakin rendah *burnout* (kelelahan) terhadap karyawan, dan sebaliknya semakin rendah *employee engagement* (keterikatan karyawan) maka semakin tinggi *burnout* (kelelahan) terhadap karyawan. Dengan kata lain, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima.

Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian oleh Hikmatullah (2016) dengan penelitiannya yang berjudul Hubungan *Employee Engagement* dan *Burnout* pada Karyawan Divisi IT, hasil dari penelitian tersebut adalah dukungan empiris terhadap model konseptual antara *engagement* (keterikatan) dan *burnout* (kelelahan) yang menunjukkan hasil saling bertentangan. Penelitian lain oleh Christianty (2016) yang berjudul Burnout Ditinjau dari Employee Engagement pada Karyawan BPR Restu Group mengemukakan bahwa hasilnya memiliki *engagement* yang tinggi pada karyawan account officer pada PT BPR Restu Group namun sebagian besar memiliki kecenderungan untuk mengalami *burnout* (kelelahan) maka membutuhkan perhatian khusus.

Karyawan kontrak yang memiliki *engagement* tinggi maka tidak akan mudah mengalami *burnout* (kelelahan), begitu pula sebaliknya, karyawan kontrak dengan *engagement* (keterikatan) yang rendah maka akan mudah mengalami kecenderungan *burnout* (kelelahan).

Hasil penelitian variabel *burnout* pada karyawan kontrak di PT Telkom Akses Regional IV Jawa Tengah-DIY memiliki nilai Mean (M) sebesar 66 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 22 dengan kategori rendah berjumlah 11 orang, kategori sedang berjumlah 23 orang, dan kategori tinggi berjumlah 2 orang.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan kontrak PT Telkom Akses Regional IV Jawa Tengah-DIY mengalami *burnout* (kelelahan), karena terdapat 23 karyawan memiliki kecenderungan mengalami *burnout* ataupun tidak. Sebanyak 23 karyawan kontrak bisa dikatakan jumlah tersebut tidak sedikit dan membutuhkan perhatian khusus agar tidak mengalami *burnout*.

Hasil analisis variabel *employee engagement* pada karyawan kontrak di PT Telkom Akses Regional IV Jawa Tengah-DIY menunjukkan bahwa memiliki nilai

mean (M) sebesar 51 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 17 dengan kategori rendah berjumlah 1, kategori berjumlah 6, dan kategori tinggi berjumlah 29. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *burnout* pada karyawan kontrak PT Telkom Akses Regional IV Jawa Tengah-DIY masuk tergolong tinggi. Hal ini bisa dikatakan memiliki kecenderungan *employee engagement* yang tinggi. Kecenderungan variabel *employee engagement* yang tinggi tersebut menunjukkan bahwa karyawan kontrak PT Telkom Akses Regional IV Jawa Tengah-DIY dapat mengarah kepada peningkatan *engagement* pada karyawan.

Peneliti menyimpulkan bahwa hasil penelitian dapat menunjukkan karyawan kontrak PT Telkom Akses Regional IV Jawa Tengah-DIY memiliki jumlah 23 karyawan kontrak kecenderungan untuk potensi *engagement* yang tinggi. Jumlah tersebut tidak sedikit dan masih membutuhkan dukungan dari lingkungan sekitar agar dapat mempertahankan rasa *engage* terhadap PT Telkom Akses Regional IV Jawa Tengah-DIY.

5.3. Keterbatasan penelitian

Dalam penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain:

1. Peneliti memberikan kelonggaran waktu selama seminggu untuk mengisi kuesioner karena terdapat karyawan yang masih libur bekerja.
2. Adanya keterbatasan waktu pada saat wawancara awal dikarenakan karyawan harus kembali bekerja sehingga kurang mendalami.