

## **BAB III**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Hasil Penelitian**

##### **3.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

###### **a. Profil Sekolah SMP Muhammadiyah 2 Samarinda**

Sekolah SMP Muhammadiyah 2 Samarinda didirikan pada tahun 1979 yang beralamat di Jalan Brigjen Slamet Riyadi Gang 2 Kecamatan Sungai Kunjang, Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur, Indonesia. Sekolah ini memiliki luas tanah sebesar 3.021 M<sup>2</sup> dengan jumlah ruang kelas sebanyak 8 kelas. Fasilitas yang dimiliki antara lain adalah masjid, laboratorium, perpustakaan dan kantin. Adapun jumlah karyawan sebanyak 20 orang dan jumlah seluruh siswa sejumlah 105 yang terdiri dari 57 siswa laki-laki dan 48 siswa perempuan (Dapodik sekolah).

###### **b. Profil Sekolah SMA Muhammadiyah 2 Samarinda**

Sekolah SMA Muhammadiyah 2 Samarinda pertama kali didirikan pada tahun 1985 yang berlokasi di Jalan Brigjen Slamet Riyadi Gang 2 Kecamatan Sungai Kunjang, Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur, Indonesia, Sekolah ini memiliki luas tanah sebesar 4.124 M<sup>2</sup> dengan jumlah kelas sebanyak 5 kelas. Fasilitas yang dimiliki antara lain adalah masjid, laboratorium, perpustakaan dan kantin.

Adapun jumlah karyawan sebanyak 11 orang dan jumlah seluruh siswa sebanyak 66 yang terdiri dari 32 siswa laki-laki dan 34 siswa perempuan (Dapodik sekolah).

c. Profil Sekolah SMK Muhammadiyah 2 Samarinda

Sekolah SMK Muhammadiyah 2 Samarinda didirikan pada tahun 1988 yang berlokasi di Jalan Siti Aisyah No. 50, Kecamatan Sungai Kunjang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia. Sekolah ini memiliki luas tanah sebesar 1.200 M<sup>2</sup> dengan jumlah ruang kelas sebanyak 9 kelas. Fasilitas yang dimiliki antara lain adalah aula, laboratorium, perpustakaan dan kantin. Adapun jumlah karyawan sebanyak 19 orang dan jumlah seluruh siswa sebanyak 99 yang terdiri dari 42 siswa laki-laki dan 57 siswa perempuan (Dapodik Sekolah).

d. Profil Sekolah SMP Muhammadiyah 3 Samarinda

Sekolah SMP Muhammadiyah 3 Samarinda pertama kali didirikan pada tahun 1982 yang berlokasi di Jalan Siti Aisyah No.50, Kecamatan Sungai Kunjang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia. Sekolah ini memiliki luas tanah sebesar 1.620 M<sup>2</sup> dengan jumlah ruang kelas sebanyak 15 kelas. Fasilitas yang dimiliki antara lain adalah aula, laboratorium, perpustakaan dan kantin. Adapun jumlah karyawan sebanyak 23 orang dan jumlah seluruh siswa

sebanyak 189 yang terdiri dari 89 siswa laki-laki dan 100 siswa perempuan (Dapodik Sekolah).

### 3.1.2 Karakteristik responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, pekerjaan atau masa kerja. Hasil uji analisis univariat dan bivariat sebagai berikut:

#### a. Jenis Kelamin

**Tabel 3. 1** Distribusi Frekuensi Karakteristik Berdasarkan jenis kelamin Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

No	Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	17	40,5%
2.	Perempuan	25	59.5%
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100.0%</b>

*Sumber: Data Primer*

Berdasarkan tabel 3.1 diketahui jenis kelamin terdapat 17 laki-laki (40.5%) dan 25 perempuan (59.5%). Sehingga karyawan di Sekolah Swasta Samarinda lebih banyak yang berjenis kelamin perempuan.

#### b. Usia

**Tabel 3. 2** Distribusi Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Usia Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

No	Kategori Usia	Jumlah	Persentase %
1	> 20	21	50.0%
2	40-60	19	45.2%
3	< 60	2	4.8%
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100.0%</b>

*Sumber: Data Primer*

Berdasarkan tabel 3.2 diketahui karakteristik usia menunjukkan bahwa dari total 42 karyawan dengan rentan usia >20 terdapat 21 karyawan (50.0%), rentan usia 40-60 terdapat 19 karyawan (45.2%) dan pada rentan usia <60 terdapat 2 karyawan (4.8%).

c. Pendidikan Terakhir

**Tabel 3. 3** Distribusi Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

No	Pendidikan	Jumlah (n)	Persentase( %)
1	SMA/SMK	4	9.5 %
2	D2	1	2.4 %
3	D3	1	2.4 %
4	S1	35	83.3 %
5	S2	1	2.4%
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100.0%</b>

*Sumber: Data Primer*

Berdasarkan tabel 3.3 diketahui pendidikan terakhir tersebut menunjukkan bahwa dari total 42 karyawan, pendidikan terbanyak terdapat 35 karyawan dengan pendidikan terakhir S1 (83.3%), dan 4 karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK (9.5%).

#### d. Masa kerja

**Tabel 3. 4** Distribusi Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

No	Masa kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	1 - 11bulan	6	14.3%
2	1 - 20 tahun	24	57,1%
3	21 - 40 tahun	11	26.2%
4	> 40 tahun	1	2.4%
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100.0%</b>

*Sumber: data Primer*

Berdasarkan tabel 3.4 diketahui bahwa karakteristik masa kerja menunjukkan bahwa dari total 42 karyawan, dengan rentan masa kerja 1-11 bulan terdapat 6 karyawan dengan persentase (14.3%), responden bekerja dengan rentan masa kerja 1-20 terdapat 24 karyawan dengan persentase (57.1%), responden bekerja pada rentan masa kerja 21-40 tahun terdapat 11 karyawan dengan persentase (26.2%) dan responden bekerja pada rentan masa kerja >40 terdapat 1 karyawan dengan persentase (2.4%).

#### 3.1.3 Analisis Univariat

Analisis univariat digunakan untuk memperlihatkan gambaran yang komprehensif tentang karakteristik yang berkaitan dengan masing-masing variabel yang diteliti, yang mencakup variabel independen dan dependen. Variabel

independent dalam penelitian ini ialah dukungan sosial dan variabel dependen yaitu *burnout syndrome*.

#### a. Dukungan Sosial

**Tabel 3. 5** Distribusi Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Tingkat Dukungan Sosial Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

No	Dukungan Sosial	Jumlah	Persentase %
1	Rendah	1	2.4%
2	Tinggi	41	97.6%
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100.0%</b>

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 3.5 memperlihatkan bahwa frekuensi tertinggi karyawan di sekolah swasta Samarinda menyatakan adanya dukungan sosial lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki rendah dukungan sosialnya. Frekuensi tertinggi yaitu dengan status tinggi dukungan sosial berjumlah 41 (97.6%), sedangkan frekuensi terendah dukungan sosial berjumlah 1 (2.4%).

#### b. *Burnout Syndrome*

**Tabel 3. 6** Distribusi Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Tingkat Burnout Syndrome Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase %
1	Rendah	34	81.0%
2	Sedang	8	19.0%
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100.0%</b>

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 3.6 diketahui bahwa karakteristik *burnout syndrome* tersebut menunjukkan bahwa dari total 42 karyawan, terdapat 34 karyawan mengalami burnout rendah (81.0%) dan 8 karyawan mengalami burnout sedang (19.0%) di beberapa sekolah swasta Samarinda.

### 3.1.4 Analisis Bivariat

**Tabel 3. 7** Hubungan Dukungan Sosial Dengan *Burnout Syndrome* Pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

Dukungan Sosial	Burnout Syndrome			Total	P Value	Koefisien Korelasi
	Rendah	Sedang	Tinggi			
Rendah	0 (0,0%)	1 (100,0%)	0 (0,0%)	1 <b>(100,0%)</b>	0,038	-0,322
Tinggi	34 (82,9%)	7 (17,1%)	0 (0,0%)	41 <b>(100,0%)</b>		
<b>Total</b>	<b>34</b> <b>(81,0%)</b>	<b>8</b> <b>(19,0%)</b>	<b>0</b> <b>(0,0%)</b>	<b>42</b> <b>(100,0%)</b>		

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 3.7 diatas, pada uji kolerasi didapatkan hasil p value sebesar  $0,038 < \alpha = 0,05$  artinya yang artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara variabel dukungan sosial dengan *burnout syndrome* pada karyawan di sekolah swasta Samarinda.

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan bahwa nilai koefisien kolerasi sebesar -0,322, tanda pada koefisien kolerasi adalah negatif (-) menunjukkan terdapat hubungan yang berlawanan artinya hubungan kedua variabel berbanding terbalik yang artinya semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah *burnout syndrome* dengan tingkat kekuatan

hubungan antara variabel Dukungan sosial dengan *burnout syndrome* adalah cukup kuat.

### 3.2 Pembahasan

Penelitian ini ialah penelitian kuantitatif yang membahas tentang hubungan dukungan sosial dengan *burnout syndrome* pada karyawan di Sekolah Swasta Samarinda. Penelitian ini dilaksanakan di empat sekolah swasta Samarinda yaitu SMP Muhammadiyah 2, SMA Muhammadiyah 2, SMK Muhammadiyah 2 dan SMP Muhammadiyah 3 yang bertempat di Jalan Bridgen Selamat Riyadi dan Jalan Siti Aisyah Kota Samarinda. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2023 dengan instrument penelitian berupa kuesioner. Keseluruhan responden berjumlah 42 karyawan yaitu terdiri dari 17 laki-laki dan 25 perempuan. Sasaran pada penelitian ini ialah ditujukan pada karyawan Sekolah Swasta.

#### 3.2.1 Pembahasan Analisis Univariat

##### a) Karakteristik Responden

##### 1) Jenis kelamin

Hasil penelitian menurut karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didapatkan hasil jumlah responden tertinggi yaitu perempuan sebanyak 25 karyawan dengan persentase 59.5% dan laki-laki sebanyak 17 karyawan dengan persentase 40.5%. Pada penelitian sebelumnya menunjukkan terdapat

Jenis kelamin terbanyak yaitu perempuan sebanyak 56 orang (65,1%) sedangkan laki-laki sebanyak 30 orang (34,9%) (Dalimunthe et al., 2021).

## 2) Usia

Dari hasil penelitian berdasarkan karakteristik usia didapatkan hasil jumlah tertinggi yaitu pada rentang usia >20 tahun dengan jumlah 21 karyawan dengan persentase 50.0% dan jumlah terendah pada rentang usia <60 tahun berjumlah 2 karyawan dengan persentase 4.8%.

Berdasarkan variabel usia dapat diketahui bahwa karyawan pada usia remaja akhir mengalami tingkat *burnout* yang lebih tinggi diperbandingkan dengan karyawan pada usia dewasa awal dan paruh baya. Fenomena ini dapat dikaitkan dengan kemudaan dan pengalaman profesional yang terbatas dari karyawan remaja akhir. Akibatnya, mereka mungkin menghadapi tantangan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja, membuat mereka lebih rentan terhadap manifestasi gejala *burnout* (Indriyani et al., 2019).

## 3) Pendidikan Terakhir

Dari hasil penelitian berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir hasil jumlah tertinggi yaitu pada pendidikan S1 yang berjumlah 35 karyawan dan jumlah

terendah pada pendidikan D2, D3 & S2 yang berjumlah 2 karyawan.

#### 4) Masa Kerja

Dari hasil penelitian berdasarkan karakteristik masa kerja hasil jumlah tertinggi yaitu pada rentang waktu 1-20 tahun berjumlah 24 karyawan dan jumlah terendah pada rentang waktu >40 tahun yang berjumlah 1 karyawan. Waktu kerja dibagi menjadi dua kategori 16 kelas baru  $\leq 3$  tahun masa kerja dan masa kerja kelas lama  $> 3$  tahun. Karyawan berusia di atas 5 tahun tingkat kejenuhan tahun biasanya lebih tinggi lebih tinggi daripada karyawan baru (Kresna et al., 2022).

#### 5) Dukungan Sosial

Hasil penelitian dukungan sosial terhadap 42 karyawan didapatkan bahwa 1 karyawan dengan dukungan sosial rendah dan dukungan sosial tinggi terdapat 41 karyawan.

#### 6) *Burnout Syndrome*

Hasil penelitian kategori *burnout syndrome* dengan jumlah 42 karyawan yang diteliti, menunjukkan bahwa terdapat 34 karyawan mengalami *burnout syndrome* rendah (81.0%) dan 8 karyawan mengalami *burnout syndrome* sedang (19.0%).

### 3.2.2 Pembahasan Analisis Bivariat

Hubungan dukungan sosial dengan *burnout syndrome* pada karyawan di sekolah swasta Samarinda berdasarkan hasil uji *spearman rank* menunjukkan korelasi penting antara dukungan sosial dan sindrom kelelahan., yang berarti  $H_0$  ditolak dengan memperoleh p-value sebesar 0,038. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf *signifikan*  $\alpha$  yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan *burnout syndrome* pada karyawan di sekolah swasta Samarinda. Dan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar -0,322 yang artinya tingkat kekuatan hubungan cukup kuat, dan didapatkan hasil arah hubungan negatif yaitu berbanding terbalik sehingga semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin *rendah burnout syndrome*.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan pada guru Yayasan Babussalam Pekanbaru. didapatkan hasil terbanyak Dalam studi tersebut, ditemukan bahwa 59 instruktur, terhitung 63,37% dari sampel, dilaporkan memiliki tingkat dukungan sosial sedang. Hal ini menunjukkan bahwa proporsi individu dengan dukungan sosial sedang lebih tinggi daripada individu dengan tingkat dukungan sosial lainnya.

Penelitian yang dilakukan pada guru didapatkan hasil sejumlah 58 guru (63,74%) merasa *burnout* dengan tingkatan yang sedang. Hasil tersebut menjelaskan bahwa seorang guru lebih banyak mengalami dukungan sosial dan *burnout* pada tingkat sedang. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel dukungan sosial terhadap *burnout* pada guru sebesar ( $r = -0,429$ ;  $p < 0,05$ ). artinya terdapat pengaruh yang signifikan dukungan sosial terhadap *burnout* pada guru. (Darmidahlia, 2022).

Adapun persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan pada karyawan di Sekolah Swasta Samarinda ialah ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan sindrom kelelahan.

Berdasarkan uraian pembahasan di atas, terdapat beberapa pencegahan yang dapat dilakukan untuk dukungan sosial mengacu pada penyediaan kenyamanan, perawatan, harga diri, atau segala bentuk bantuan kepada individu yang mengalami sindrom kelelahan. Dukungan ini biasanya ditawarkan oleh berbagai pihak, termasuk anggota keluarga, teman, dan rekan kerja. Ini mencakup lima jenis dukungan yang berbeda. Dukungan emosional, misalnya, biasanya berasal dari pasangan atau keluarga dekat. Penanggulangan sindrom *burnout* di kalangan karyawan dapat dicapai dengan adanya

rekan kerja yang menawarkan perhatian dan dukungan dalam situasi di mana individu merasa marah atau bosan di tempat kerja. Hal ini konsisten dengan berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa, untuk pekerja sosial, kelelahan emosional adalah dimensi yang paling umum (Rolda et al., 2018). Kedua, dukungan terhadap ide seseorang dapat terwujud dalam bentuk endorsement dari rekan kerja atau atasan. Penyediaan dukungan semacam itu menimbulkan rasa validasi di antara individu dan akibatnya mengurangi sentimen tidak penting. Kategori ketiga dari dukungan sosial adalah dukungan informasional, yang mengacu pada pemberian saran atau nasehat oleh teman ketika karyawan menghadapi tantangan terkait pekerjaan. Bentuk dukungan ini telah ditemukan untuk mengurangi rasa sindrom kelelahan di kalangan karyawan. Jenis dukungan keempat adalah dukungan instrumental, yang biasanya bermanifestasi sebagai bantuan nyata yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan individu. Misalnya, ketika seseorang kewalahan dengan tugas, rekan kerja mungkin menawarkan bantuan mereka untuk menyelesaikan tugas tersebut. Bentuk dukungan ini dapat secara efektif mengurangi terjadinya sindrom kelelahan. Terakhir, dukungan jejaring sosial mengacu pada rasa memiliki dan inklusi yang dialami individu dalam suatu kelompok. Meningkatkan dukungan sosial

dari berbagai sumber akan membantu karyawan mengelola kerja emosional pekerjaan secara lebih efektif, melindungi mereka dari kelelahan, dan menimbulkan kepuasan kerja. Mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung cenderung meningkatkan kinerja pekerjaan dengan membantu karyawan mengelola perasaan terasing dari peran pekerjaan (Heydari et al., 2020). Hal ini membuat seseorang dapat menikmati penurunan kelelahan ketika mereka membangun rasa nyaman dan hubungan dengan mereka yang memiliki karakteristik atau pengalaman serupa (Murpi, 2018).

### **3.3 Keterbatasan penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian *cross sectional*, kelemahan dari desain *cross sectional*, kajian ini dibatasi untuk mengkaji karakteristik responden dalam kurun waktu tertentu. Untuk mencegah peneliti mengevaluasi koherensi peserta selama berbagai interval waktu.

Adapun kemungkinan terdapat responden bias dikarenakan instrumen penelitian berupa kuesioner sehingga data yang diperoleh dapat mengalami bias karena potensi variasi persepsi antara peneliti dan responden terkait dengan pertanyaan yang diajukan dikarenakan pada saat pengisian tidak disertai wawancara yang mungkin tidak menyampaikan secara jelas apa yang dimaksud dalam pertanyaan kuesioner, kemudian pada pengisian kusioner tidak dapat

memastikan keaslian jawaban responden terhadap semua responden pada saat penelitian didapatkan bahwasannya sebesar 26% responden yang tidak dapat dipastikan keasliannya.