

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 di dirikan pertama kali pada tahun 1979 yang berlokasi di Jalan Brigjen Slamet Riyadi Gang 2 Kecamatan Sungai Kunjang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia. Sekolah ini memiliki luas tanah sebesar 3.021 M² dengan jumlah ruang kelas sebanyak 8 kelas. Fasilitas yang dimiliki antara lain adalah masjid, laboratorium, perpustakaan dan kantin. Adapun jumlah guru dan staff TU sebanyak 20 orang dan jumlah seluruh siswa sebanyak 105 yang terdiri dari 57 siswa laki-laki dan 48 siswa perempuan.

b. Profil SMA Muhammadiyah 2 Samarinda

Sekolah SMA Muhammadiyah 2 Samarinda di dirikan pertama pada tahun 1985 yang berlokasi di Jalan Brigjen Slamet Riyadi Gang 2 Kecamatan Sungai Kunjang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia. Sekolah ini memiliki luas tanah sebesar 4.124 M² dengan jumlah ruang kelas sebanyak 5 kelas. Fasilitas yang dimiliki antara lain adalah masjid, laboratorium, perpustakaan dan kantin.

Adapun jumlah guru dan staff TU sebanyak 11 orang dan jumlah seluruh siswa sebanyak 66 yang terdiri dari 32 siswa laki-laki dan 34 siswa perempuan.

c. Profil Sekolah SMK Muhammadiyah 2 Samarinda

Sekolah SMK Muhammadiyah 2 Samarinda di dirikan pertama 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 M² dengan jumlah ruang kelas sebanyak 9 kelas. Fasilitas yang dimiliki antara lain adalah aula, laboratorium, perpustakaan dan kantin. Adapun jumlah guru dan staff TU sebanyak 19 orang dan jumlah seluruh siswa sebanyak 99 yang terdiri dari 42 siswa laki-laki dan 57 siswa perempuan.

d. Profil Sekolah SMP Muhammadiyah 3 Samarinda

Sekolah SMP Muhammadiyah 3 Samarinda di dirikan pertama 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 M² dengan jumlah ruang kelas sebanyak 15 kelas. Fasilitas yang dimiliki antara lain adalah aula, laboratorium, perpustakaan dan kantin. Adapun jumlah guru dan staff TU sebanyak 23

orang dan jumlah seluruh siswa sebanyak 189 yang terdiri dari 89 siswa laki-laki dan 100 siswa perempuan.

3.1.2 Karakteristik Karyawan

Karakteristik karyawan pada penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, pekerjaan dan masa kerja.

Hasil uji analisis univariat dan bivariat sebagai berikut :

a. Usia

Tabel 3 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

Usia	Jumlah (n)	Presentase (%)
> 20 Tahun	21	50,0
40 - 60 Tahun	19	45,2
> 60 Tahun	2	4,8
Total	42	100,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel 3.1, diketahui pada karakteristik karyawan berdasarkan usia, rentang usia tertinggi terdapat pada usia > 20 tahun dengan nilai presentase 50,0 % yang berjumlah 21 orang.

b. Jenis Kelamin

Tabel 3 2 Distribusi Frekuensi Karakteristik Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Presentase (%)
Laki - Laki	17	40,5
Perempuan	25	59,5
Total	42	100,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan 3.2, diketahui pada karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin bahwa jumlah karyawan yang berjenis kelamin laki - laki sebanyak 17

orang dengan presentase sebesar 40,5 %, sedangkan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang dengan presentase sebesar 59,5 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa di Sekolah Swasta Samarinda lebih banyak yang berjenis kelamin perempuan di banding laki - laki.

c. Pendidikan Terakhir

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

Pendidikan	Jumlah (n)	Presentase (%)
SMA/SMK	4	9,5
D2	1	2,4
D3	1	2,4
S1	35	83,3
S2	1	2,4
Total	42	100,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 3.3, dapat di ketahui pada karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir yaitu S1 memiliki jumlah 35 orang dengan presentase sebesar 83,3%.

d. Masa Kerja

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

Masa Kerja	Jumlah (n)	Presentase (%)
1 - 11 Bulan	6	14,3
1 - 20 Tahun	24	57,1
21 - 40Tahun	11	26,2
> 40 Tahun	1	2,4
Total	42	100,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 3.4, diketahui pada karakteristik karyawan berdasarkan masa kerja bahwa karyawan yang

bekerja pada rentang >1 bulan sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 14,3%, karyawan bekerja pada rentang 1-20 tahun yaitu sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 57,1%, karyawan yang bekerja pada rentang 21-40 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 26,2%, dan karyawan yang bekerja >40 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2,4%.

3.1.3 Analisis Univariat

Analisis univariat digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik setiap variabel yang diteliti baik variabel independen maupun variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini ialah lingkungan kerja dan variabel dependen yaitu *burnout syndrome*.

a. Lingkungan Kerja (Variabel Independen)

Tabel 3 5 Distribusi Frekuensi Karakteristik Karyawan Berdasarkan Tingkat Lingkungan Kerja Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

Lingkungan Kerja	Jumlah (n)	Presentase (%)
Rendah/Sedang	1	2,4
Tinggi	41	97,6
Total	42	100,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 3.5 di atas, diketahui tingkat lingkungan kerja karyawan pada kategori rendah/sedang sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 2,4% dan

tingkat lingkungan kerja karyawan pada kategori tinggi sebanyak 41 orang dengan presentase sebesar 97,6%.

b. *Burnout Syndrome* (Variabel Dependen)

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

Burnout Syndrome	Jumlah (n)	Presentase (%)
Rendah	34	81,0
Sedang	8	19,0
Total	42	100,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan table 3.6, dapat diketahui bahwa karyawan yang mengalami *burnout* pada kategori rendah sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 81,0% dan karyawan yang mengalami *burnout* pada kategori sedang sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 19,0%.

3.1.4 Analisis Bivariat

Analisis bivariat merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel berhubungan atau tidak. Analisis bivariat dalam penelitian ini yaitu hubungan lingkungan kerja dengan *burnout syndrome* pada karyawan di Sekolah Swasta Samarinda, sebagai berikut :

Tabel 3.7 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan *Burnout Syndrome* Pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

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

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 3.7, pada uji koefisien kontingensi di dapatkan hasil p value sebesar $0,038 < \alpha = 0,05$, artinya $H_0 =$ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan *burnout syndrome* pada karyawan di Sekolah Swasta Samarinda.

Berdasarkan tabel 3.7, didapatkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,322, artinya tingkat kekuatan hubungan berdasarkan derajat hubungan (koefisien korelasi) adalah cukup kuat.

3.2 Pembahasan

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang membahas tentang hubungan stres kerja dengan *burnout syndrome* pada karyawan di Sekolah Swasta Samarinda. Penelitian ini dilaksanakan di empat sekolah swasta Samarinda yaitu SMP Muhammadiyah 2 Samarinda, SMA Muhammadiyah 2 Samarinda, SMK Muhammadiyah 2 Samarinda dan SMP Muhammadiyah 3

Samarinda 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 lingkungan kerja dan kuesioner burnout syndrome. Keseluruhan responden berjumlah 42 orang yaitu terdiri dari 17 laki-laki dan 25 perempuan. Sasaran pada penelitian ini ialah ditujukan pada guru dan staff Tata Usaha.

Pada karakteristik responden seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan tidak ada perbedaan yang signifikan, sehingga dalam hal ini tingkat burnout berdasarkan demografi tidak spesifik berpengaruh.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada responden dengan kategori rendah/sedang sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 2,4% dan tingkat lingkungan kerja karyawan responden pada kategori tinggi sebanyak 41 orang dengan presentase sebesar 97,6%.

Sedangkan responden dengan kategori burnout rendah sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 81,0% dan responden yang mengalami *burnout* pada kategori sedang sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 19,0%.

Tingkat burnout berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, dan Pendidikan tidak ada perbedaan yang signifikan, sehingga dalam

hal ini tingkat burnout berdasarkan demografi tidak spesifik berpengaruh.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses sekolah untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap sekolah harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Rugulies, lingkungan kerja psikososial adalah bidang penelitian kunci untuk memahami bagaimana keterkaitan struktur masyarakat, eksposur lingkungan, dan psikologis dan psikofisiologis proses mempengaruhi kesehatan dan penyakit pekerja, yang memiliki dampak potensial dalam hal kesejahteraan dan ketidaknyamanan (misalnya, kepuasan kerja, stres, kelelahan) (Molina et al., 2021).

Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh sekolah. Apabila lingkungan kerja buruk maka tinggi pula tingkat burnout di lingkungan kerja tersebut, begitu juga sebaliknya (Lestary & Chaniago, 2018).

Burnout merupakan sebagai proses psikologis yang dihasilkan oleh stress pekerjaan yang tidak terlepaskan dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian dan perasaan pencapaian yang menurun. Survey di Perancis yang mengungkapkan bahwa 61% guru mengatakan bahwa mereka merasa kesal terhadap lingkungan yang penuh stres di tempat kerja mereka (Islami & Kartika, 2016). Menurut Maslach, Schaufeli, & Leiter data survei menunjukkan bahwa guru yang mengalami burnout di negara-negara Asia mencapai 50% - 70% (Fahmi et al., 2019).

Galbán (2018) menjelaskan proses munculnya *Burnout Syndrome* diawali dengan ketidakseimbangan antara tuntutan organisasi dan sumber daya pribadi yang disebabkan oleh kelelahan emosional pada pekerja; kemudian depersonalisasi atau koping dialami yang menyebabkan pekerja mengalami kekecewaan dan kelelahan; Hal ini diakhiri dengan rendahnya prestasi pribadi di tempat kerja sebagai akibat dari ketidakefisienan dalam menghadapi stressor tenaga kerja yang berbeda (Inmaculada et al., 2019).

Setyowati (2014) menyatakan bahwa masa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kelelahan kerja, yang berarti bahwa masa kerja yang bertambah maka akan meningkatkan kelelahan kerja. Masa kerja adalah akumulasi waktu kerja telah memegang pekerjaan tersebut. Tekanan konsisten terjadi dengan bertambahnya masa kerja seiring dengan proses adaptasi (Pérez, 2017).

Hubungan lingkungan kerja dengan burnout syndrome pada karyawan berdasarkan hasil uji koefisien kontingensi yang telah dilakukan terdapat p value sebesar 0,038. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi α yaitu 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan burnout syndrome pada karyawan di Sekolah Swasta Samarinda. Serta memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,322 yang artinya tingkat kekuatan hubungan cukup kuat dan tidak searah, artinya semakin tinggi tingkat lingkungan kerja yang dirasakan responden maka semakin rendah pula burnout yang di alami.

Hasil penelitian ini seragam dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yudhaningrum, 2019) Berdasarkan pengujian dengan menggunakan uji korelasi Spearman Rank, diketahui sebesar -0,221 Sedangkan pada nilai $p = 0,010$. Dengan demikian nilai p lebih kecil daripada nilai $\alpha = 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan dari uji analisis korelasi Spearman Rank ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara sense of humor dengan burnout pada guru SD di Jakarta Timur. Hubungan negatif tersebut memiliki arti jika sense of humor memiliki hubungan yang terbalik dengan burnout. Adapun kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan pada karyawan di Sekolah Swasta Samarinda yaitu adanya pengaruh negatif yang signifikan terhadap burnout pada guru dan staff Tata Usaha di Sekolah Swasta

Samarinda. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa apabila kondisi lingkungan kerja pada Sekolah Swasta Samarinda menurun maka tingkat burnout yang dialami meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja pada Sekolah Swasta Samarinda tinggi maka tingkat burnout yang terjadi mengalami penurunan.

Kemudian penelitian yang dilakukan pekerja oleh (Pratama, Ernawati, & Budiyono, 2020) berdasarkan hasil uji regresi ditemukan hasil korelasi sebesar - 0,613 yang artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap peningkatan burnout. Hasil penelitian di atas didukung dengan hasil penelitian Lalu, dkk (2015) yang menunjukkan variabel lingkungan kerja secara statistik berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap burnout pustakawan. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak searah terhadap burnout. Artinya penurunan kondisi lingkungan kerja akan berpengaruh pada peningkatan tingkat burnout, demikian pula sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja semakin memadai maka tingkat burnout akan mengalami penurunan pada Pustakawan di Kota Mataram. Selain itu juga didukung oleh penelitian Wilson Bogar (2011) yang menunjukkan bahwa hasil hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap burnout. Artinya semakin baik atau kondusif lingkungan kerja, semakin berkurang atau rendah tingkat burnout. Adapun kesamaan dari penelitian ini dengan

penelitian yang dilakukan pada karyawan di Sekolah Swasta Samarinda, berdasarkan uji statistik spearman rank di dapat nilai koefisien korelasi sebesar -0.322 dengan taraf signifikansi 0,038, yang artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antar lingkungan kerja dengan *burnout syndrome*.

Berdasarkan uraian pembahasan diatas, Adapun berbagai upaya yang dilakukan untuk mengatasi lingkungan kerja dan burnout pada tenaga pendidik dikemukakan oleh Ani Aufa, (2014) adalah sebagai berikut :

1. Melakukan latihan - latihan untuk mengurangi stress

Stres merupakan gejala awal terjadinya burnout apabila tidak dikelola dengan baik. Tenaga pendidik berusaha untuk mencegah burnout dengan melakukan latihan-latihan ringan guna mengurangi stres.

2. Melakukan self assessment

Seorang tenaga pendidik tidak akan memiliki pemahaman yang baik apabila dirinya tidak melakukan suatu penilaian terhadap dirinya sendiri (self assessment). Penilaian diri yang baik akan membantu tenaga pendidik menemukan perannya secara komprehensif. Apabila tenaga pendidik menyadari akan tugas dan kewajibannya dengan baik, maka dirinyapun akan berusaha untuk bekerja dengan semaksimal mungkin.

3. Menjalani terapi pribadi

Terapi pribadi dapat dilakukan untuk mencegah terjadinya burnout. Tenaga pendidik di sekolah ini melakukan pijat sebagai terapi pribadi yang rutin dilakukan untuk mencegah burnout, sementara itu guru yang lain mengaku lebih banyak berdzikir dan bertawakal kepada Allah untuk menjaga hatinya, sehingga kemungkinan terjadinya burnout dapat dicegah.

4. Menyisihkan suatu waktu bebas dan pribadi

Pekerjaan menjadi guru BK mewajibkan ketiganya untuk berada di Sekolah selama + 8 jam setiap harinya. Bahkan dikatakan oleh salah satu guru bahwa menjadi guru BK berarti 24 jam adalah untuk bekerja. Menyisihkan waktu bebas dan pribadi merupakan langkah preventif yang mereka lakukan untuk mencegah agar tidak terjadi burnout (Aufa, 2014).

3.3 Keterbatasan Penelitian

Dari penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang menimbulkan gangguan dan kurangnya hasil penelitian ini, antara lain karena peneliti menggunakan kuesioner tidak baku dan harus dimodifikasi lagi sehingga peneliti harus melakukan uji validitas dan uji reabilitas kembali di Sekolah Swasta Samarinda. Kemudian kekurangan dari uji crossectional yang hanya menilai responden dalam satu waktu sehingga ada kemungkinan perubahan salah satu atau kedua variabel penelitian.