

**HUBUNGAN ANTARA DIMENSI-DIMENSI IKLIM ORGANISASI
SEKOLAH DENGAN *BURNOUT* PADA GURU SMP DI KECAMATAN
PAGENTAN, BANJARNEGARA, JAWA TENGAH**

*THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE DIMENSIONS OF SCHOOL
AND BURNOUT AMONG TEACHER OF JUNIOR HIGH SCHOOL IN THE SUB-DISTRICT OF
PAGENTAN, BANJARNEGARA, JAWA TENGAH*

Rizki Zuharudin Alamsyah¹ dan Siti Mulyani²

Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan

Semaki, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta, 55166, Indonesia

E-mail: rizkialamsyah98@gmail.com

ABSTRAK

Tugas guru tidak hanya mengajar tetapi juga dituntut untuk menyelesaikan tugas administrasi sebagai penunjang sertifikasi guru. Kondisi tersebut membuat beban kerja guru menjadi tinggi sehingga dapat memicu timbulnya burnout. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dimensi-dimensi iklim organisasi sekolah dengan burnout. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah subjek penelitian ini sebanyak 30 orang guru. Pengumpulan data menggunakan skala iklim organisasi sekolah dan burnout. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program sistem komputasi program SPSS versi 16.00 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara variabel iklim organisasi sekolah bersama-sama tidak ada hubungan yang signifikan antara dimensi-dimensi iklim organisasi sekolah terhadap burnout. Namun secara terpisah terdapat tiga dimensi prediktor yang memiliki korelasi yang sangat signifikan dengan burnout dan yaitu: directive principal behavior, restrictive principal behavior, dan intimate teacher behavior. Sumbangan efektif ketiga dimensi tersebut adalah sebagai berikut: dimensi directive principal behavior sebesar 12%, sumbangan efektif restrictive principal behavior sebesar 10%, dan sumbangan efektif intimate teacher behavior sebesar 19%. Tiga dimensi predictor yang lain tidak ada hubungan yang signifikan dengan burnout adalah supportive principal behavior, collegial teacher behavior dan disengaged teacher behavior. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua dimensi dalam iklim organisasi sekolah berkorelasi dengan burnout

Kata kunci: burnout, dimensi-dimensi pada iklim organisasi sekolah, guru

ABSTRACT

A teacher is prompted to not only able to teach, but also able to complete his/her administrative tasks to support teacher certification. This condition increases the level of workload which leads to a state of burnout. This research is aimed at examine the correlation between organizational climate dimensions of school and burnout among teachers. Quantitative method is used in this research. 30 teachers were involved in this research as the subjects. Data were collected through organizational climate and burnout scales. The multiple regression data analysis is used to analyze the data by utilizing program computational system of SPSS version 16.00 for Windows. Result shows that there is no significant correlation between organizational climate dimensions and teacher's burnout. However, there are parted three predictors of dimension that have an outstanding correlation with burnout; they are directive principal behavior, restrictive principal behavior, and intimate teacher behavior. The effective contributions of these three dimensions are 12% for directive principal behavior, 10% for restrictive principal behavior and 19% for dimensions of intimate teacher behavior. Further, it is found that there are three-dimensional predictors that exhibit no significant relation with burnout, they are supportive principal behavior, collegial teacher behavior and disengaged teacher behavior. This shows that not all dimensions in the organizations climate of school correlate with burnout

Keywords: burnout, organizational climate dimensions of schools, teacher

Guru mempunyai peran penting dalam proses pendidikan secara formal. Guru berdasarkan Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018 wajib memenuhi beban kerja, sebanyak 37,5 jam kerja efektif. Dalam Permendikbud ini secara rinci diatur beban kerja guru sebanyak 40 jam dalam satu minggu di administrasi pangkal atau Satminkal. Dimana beban kerja tersebut terdiri atas 37,5 jam kerja efektif dan 2,5 jam istirahat. Sekolah diperkenankan untuk menambah jam istirahat, namun tidak boleh mengurangi jam kerja efektif.

Permasalahan yang harus dihadapi oleh para guru SMP Negeri di Kecamatan Pagentan, Banjarnegara yaitu jumlah murid di setiap sekolah berbeda. Ada beberapa sekolah jumlah siswanya sedikit karena lokasinya di daerah paling tinggi dengan kondisi jalan yang sulit. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian guru tidak bisa memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan, sehingga harus mengajar di beberapa sekolah lain. Lokasi antar SMP di Kecamatan Pagentan sangat jauh dan medan jalan yang sulit untuk dilalui kendaraan karena jalannya menanjak dan sebagian jalan masih berbatu. Kondisi kerja tersebut menjadi beban tersendiri bagi guru yang harus mengajar di beberapa tempat agar dapat memenuhi jumlah jam kerja yang ditetapkan. Hal tersebut dapat memicu munculnya stress kerja bagi para guru SMP Negeri di Kecamatan Pagentan.

Stres yang berkepanjangan dan menumpuk akan menimbulkan *burnout* pada guru. Maslach (1993) mendefinisikan *burnout* adalah sebuah sindrom hebat yang dibangun sebagai konsekuensi dari stress yang panjang terhadap situasi di tempat kerja. Casserley & Megginson (2009) menjelaskan bahwa *burnout* adalah "sindrom multi-dimensi". Hal ini diwujudkan dengan gejala kelelahan yang parah dan kewalahan dalam tekanan yang diperpanjang, perasaan ketidakefektifan dan tidak mampu, motivasi berkurang dan komitmen, dan sikap disfungsi dan perilaku di tempat kerja

Jewell dan Siegall (1988) menyatakan *burnout* memiliki dampak terhadap kualitas organisasi, yaitu pemberian pelayanan yang berkualitas rendah bagi klien, menurunnya sikap keterlibatan kerja pada divisinya, bahkan meningkatnya orang yang pindah kerja. Kecenderungan *burnout* juga dapat menimbulkan kemerosotan kualitas ketelitian terhadap tugas yang diberikan (Maslach & Jackson, 1981). Menurut Nurjayadi, (2004) *burnout* juga dapat menyebabkan penurunan efektivitas kinerja individu, sebagai dampak dari sikap dan perilakunya yang negatif. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hakanen, J.J, Baker, A.B dan Scaufeli, W.B (2005) menunjukkan bahwa guru yang mengalami *burnout* tinggi memiliki *work engagement* dan komitmen organisasi yang rendah

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti, melalui wawancara pada beberapa guru SMP di Kecamatan X menunjukkan bahwa guru mengalami gejala-gejala *burnout* seperti kelelahan emosional sehingga mudah tersinggung, mudah marah, dan terkadang menjadi selisih paham dengan teman

kerja; tidak bersemangat bekerja serta merasa mengalami bentrok batin, putus asa dalam mengerjakan tugas pokok mengajar, dan tugas tambahan administrasi.

Beberapa penelitian yaeng terkait *burnout* pada guru penelitian yang dilakukan oleh Smetackovaa (2017) bahwa guru yang memiliki efikasi tinggi akan menurunkan tingkat *burnout* pada guru. Penelitian lain yang dilakukan oleh Purba, Yulianto dan Widyati (2007) tentang pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada guru menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap *burnout*, artinya semakin besar dukungan sosial yang diperoleh akan mengurangi tingkat *burnout* yang dialami guru. Penelitian yang mengkaji iklim organisasi sekolah belum banyak dilakukan oleh karena itu peneliti tertarik ingin mengetahui pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap *burnout* guru

Iklim organisasi menurut Gibson, Ivancevich, dan Donelly (1985) merupakan serangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai langsung ataupun tidak langsung oleh karyawan, yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam memengaruhi perilaku karyawan. Iklim organisasi yang baik ditandai dengan timbulnya perasaan senang, aman, nyaman dan penuh makna ketika berada di lingkungan organisasi tersebut. Individu merasa senang maka akan menumbuhkan semangat dalam bekerja, perasaan senang pada individu dapat meminimalkan terjadinya *burnout*. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Asi (2013) mengenai pengaruh iklim organisasi dengan *burnout* hasilnya menunjukkan bahwa iklim organisasi secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *burnout*.

Burnout

Burnout merupakan keadaan stres secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja (King, 2012). *Burnout* menurut Maslach, Schaufelli, dan Leiter (2001) adalah respon individu terhadap tekanan interpersonal dan emosional yang berkepanjangan pada pekerjaan. Maslach dan Leiter (1997) mengartikan *burnout* sebagai sebuah kesenjangan yang terjadi antara apa yang dipikirkan individu dengan apa yang individu kerjakan, kesenjangan ini merupakan pengikisan dalam nilai-nilai, martabat, semangat, dan kehendak. Gejala *burnout* tersebut muncul dalam bentuk seperti perasaan frustrasi, sikap yang apatis terhadap pekerjaan, merasa terbelenggu oleh tugas, sikap yang sinis terhadap siswa, dan tidak puas terhadap diri sendiri dan sering mangkir kerja dengan berbagai alasan.

Menurut Maslach, Schaufelli, dan Leiter (2001) ada 3 aspek meliputi: a) *emotional exhaustion* yaitu habisnya sumber-sumber emosional dari dalam individu yang ditandai perasaan frustrasi, putus asa, sedih, perasaan jenuh, mudah tersinggung, mudah marah tanpa sebab, mudah merasa lelah, tertekan dan perasaan terjebak dalam pekerjaan; b) *depersonalization* yaitu

kecenderungan individu untuk menjauhi lingkungan sosialnya, bersikap sinis, apatis, tidak berperasaan, tidak peduli terhadap lingkungan dan orang-orang sekitarnya. Dimensi ini menggambarkan *burnout* secara eksklusif untuk pekerjaan di bidang pelayanan kemanusiaan (*human service*); c) *low accomplishment* yaitu suatu tendensi individu untuk mengevaluasi kinerjanya secara negatif. Individu yang menilai rendah dirinya sering mengalami ketidakpuasan terhadap hasil kerja sendiri serta merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun bagi orang lain.

Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001), *burnout* dipengaruhi dua faktor yaitu: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi: karakteristik demografi: usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan tingkat pendidikan, serta karakteristik kepribadian, sedangkan faktor eksternal: karakteristik pekerjaan, jenis pekerjaan, karakteristik organisasi. Dalam penelitian ini lebih menekankan pada faktor eksternal yaitu iklim organisasi sekolah sebagai variabel independen.

Iklim organisasi sekolah

Menurut Hoy dan Miskel (2001) iklim organisasi sekolah adalah kondisi konstan yang bertahan lama dari lingkungan sekolah yang dialami oleh tenaga akademik, dimana kondisi tersebut memengaruhi perilaku mereka dan didasarkan pada persepsi kolektif dari perilaku di sekolah. Menurut Musfah (2011), iklim organisasi sekolah di Indonesia adalah suasana yang terjalin antara kepala sekolah, guru, dan karyawan yang menghasilkan pola perilaku, cara guru mengajar, dan bersosialisasi. Welsh (2000) mendefinisikan iklim organisasi sekolah sebagai atmosfir sekolah yang dipersepsikan oleh karyawan yang bekerja juga warga sekolah meliputi murid dan karyawan pendukung lain. Iklim organisasi sekolah juga dapat didefinisikan sebagai kondisi jangka panjang yang dirasakan antara kepala sekolah dan guru serta warga sekolah lainnya sehingga tercipta rasa bersama di suatu tempat (Cohen, 2006).

Menurut Hoy & Miskel (2001) dimensi iklim organisasi sekolah yaitu :

- a. *Supportive principal behavior* adalah perilaku yang mencerminkan perhatian dasar bagi para guru. Kepala sekolah mendengarkan dan terbuka untuk saran guru. Kepala sekolah sering memberikan pujian dan kritik yang membangun. Kepala sekolah mendukung serta menghormati kompetensi profesional guru-guru (bawahan) mereka. Kepala sekolah juga menunjukkan kepribadian yang baik serta menghargai kepentingan profesional masing-masing guru.
- b. *Directive principal behavior* ditandai dengan perilaku yang kaku dan pengawasan yang ketat. Kepala sekolah mengontrol pekerjaan dan konstan mengenai kegiatan guru dan sekolah, dengan sangat detail. Kepala sekolah sangat disiplin dan tegas dalam menjalankan aturan. Kepala sekolah sangat

dihormati bahkan ditakuti oleh guru sehingga guru kesulitan untuk bersikap terbuka.

- c. *Restrictive principal behavior* yaitu perilaku yang menghambat guru untuk menyelesaikan tugas pokoknya. Kepala sekolah membebani guru dengan dokumen-dokumen, persyaratan komite, tugas rutin, dan tuntutan lainnya yang mengganggu tanggung jawab mengajar mereka. Akibatnya guru kesulitan untuk memprioritaskan pekerjaannya yaitu mengajar karena guru dituntut untuk menyelesaikan dokumentasi yang digunakan sebagai laporan kepada kepala sekolah.
- d. *Collegial teacher behavior*, perilaku kolegial yaitu perilaku yang mendukung interaksi terbuka dan profesional di antara para guru. Guru bangga dengan sekolah dimana mereka bekerja, senang bekerja dengan rekan-rekan mereka, antusias, dapat menerima, dan saling menghormati kompetensi profesional rekan-rekan mereka.
- e. *Intimate teacher behavior*, perilaku intim yaitu perilaku yang mencerminkan kedekatan dan dukungan sosial yang kuat antara sesama guru. Guru saling mengenal dengan baik, menjadi teman dekat, bersosialisasi bersama-sama secara teratur, dan memberikan dukungan yang kuat untuk satu sama lain. Guru juga saling mengenal dengan keluarga rekan kerja. Guru dapat memahami cara kerja rekan kerjanya dan kepribadian rekan guru sehingga guru tidak kesulitan bekerja ketika harus menjadi suatu panitia dalam sebuah acara di sekolah.
- f. *Disengaged teacher behavior*, perilaku ketidakbergantungan yaitu perilaku yang tidak mempunyai visi dan fokus untuk kegiatan profesional. Guru hanya menghabiskan waktu kegiatan berkelompok. Mereka tidak memiliki orientasi tujuan bersama. Perilaku mereka sering negatif yaitu mengkritisi setiap pekerjaan guru lain dan tidak menghargai kerja keras seorang guru.

Hubungan antara iklim organisasi sekolah dengan burnout

Menurut Hoy & Miskel (2001), terdapat dua faktor yang menyebabkan terjadinya iklim organisasi sekolah, yaitu perilaku kepala sekolah dan interaksi guru. Faktor pertama yaitu perilaku kepala sekolah yang ditandai dengan penugasan rutinitas dan tugas yang memberatkan guru dengan kontrol yang ketat, perilaku guru yang kurang perhatian, adanya perilaku yang fungsional serta keterbukaan juga tertutupan satu dengan yang lain. Faktor umum pertama adalah tingkat keterbukaan kepala sekolah dapat dibuat dengan menggabungkan nilai perilaku suportif, perilaku direktif dan perilaku restriktif

Faktor kedua yaitu interaksi para guru sangat bermakna dan toleran, memiliki keramahan, saling dekat dan mendukung satu dengan yang lain, antusias, menerima dan saling menghormati. Secara umum, faktor ini menunjukkan fleksibilitas keterbukaan dan

fungsional dalam hubungan guru. Hal ini dapat menyesuaikan keterbukaan dalam hubungan fakultas dan indeks keterbukaan dapat dibuat dengan menggabungkan nilai kolegal, keintiman, dan ketidakbergantungan (Hoy & Miskel, 2001).

Iklim organisasi yang kondusif ditandai dengan timbulnya perasaan senang, aman, nyaman dan penuh makna ketika berada di lingkungan organisasi tersebut. Individu memiliki kecenderungan yang rendah dalam berperasaan negatif dan mengasingkan diri dari lingkungan organisasi. Artinya dalam bekerja individu terutama guru dan kepala sekolah bersama-sama menumbuhkan kepercayaan, kedekatan juga keakraban antar rekan guru sehingga tercipta iklim organisasi sekolah yang dapat membantu perkembangan sekolah ke arah yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan penelitian Chandra & Sukma (2014) yang menjelaskan bahwa nilai keterbukaan yang bernilai tinggi dapat mengembangkan sekolah ke arah iklim organisasi sekolah yang baik. Nilai keterbukaan guru dapat dilihat dari faktor kolegal, faktor intim dan faktor lepas dalam teori Hoy dan Miskel.

Iklim organisasi sekolah berpengaruh terhadap kecenderungan *burnout* karena terjadi interaksi antara guru dengan atasan dan warga sekolah lainnya, dengan kata lain iklim yang kondusif dapat ditandai dengan terciptanya lingkungan organisasi sekolah yang aman, tertib, dan nyaman. Misalnya hubungan antar rekan guru terjalin harmonis, pelayanan terhadap peserta didik dan komunikasi dengan atasan terjalin dengan baik. Sebaliknya iklim yang tidak kondusif akan menimbulkan konflik antar warga sekolah. Menurut Karimi, dkk (2015) iklim yang sehat atau baik mengarah pada peningkatan kualitas kegiatan pendidikan di sekolah. Sebaliknya iklim organisasi yang buruk mengarah ke stres atau ketidakmampuan seseorang untuk menangani permasalahan yang ada di organisasi sekolah sehingga mengakibatkan individu mengalami kelelahan dan berdampak pada kualitas pendidikan di sekolah.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti beranggapan bahwa iklim organisasi sekolah adalah salah satu indikator yang memengaruhi perilaku *burnout* pada guru. Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristanti (2014) mengenai hubungan antara iklim organisasi sekolah dengan *burnout* pada guru di SMP Negeri 2 Sukolilo, Pati. Hasilnya menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah berpengaruh secara signifikan negatif terhadap *burnout*. Berdasarkan hasil uji perhitungan korelasi, keduanya memiliki r sebesar $-0,677$ dengan signifikansi sebesar $0,000$ ($p < 0,05$) yang berarti kedua variabel yaitu iklim organisasi sekolah dengan *burnout* ada hubungan negatif yang signifikan.

Metode Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah 30 orang guru tetap dan guru kontrak di SMP Negeri Kecamatan Pagentan, Banjarnegara yang sudah bekerja selama minimal 1 tahun.

Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dan pengumpulan datanya menggunakan skala *burnout* yang merupakan modifikasi dari teori Maslach yang disesuaikan dengan kondisi penelitian dan skala iklim organisasi sekolah dibuat berdasarkan teori Hoy dan Miskel (2001). Skala *burnout* terdiri atas 30 aitem dengan indeks daya beda aitem bergerak dari 0,708 sampai dengan 0,893. Dan koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,977. Skala iklim organisasi sekolah terdiri atas 72 aitem dengan indeks daya beda aitem bergerak dari 0,341 sampai dengan 0,780 dan koefisien reliabilitas alpha (α) 0,951. Model skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala model *likert*, dengan lima pilihan jawaban yaitu jarang sekali (1) kadang-kadang (2) beberapa kali dalam sebulan (3) sering/tiap minggu (4) hampir tiap hari (5) untuk skala *burnout*. Pada skala iklim organisasi sekolah menggunakan lima pilihan jawaban yaitu tidak pernah terjadi (TPT), jarang terjadi (JT), kadang terjadi (KT), sering terjadi (ST), sangat sering terjadi (SST)

Data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi ganda yaitu teknik yang digunakan untuk melihat suatu hubungan antar satu variabel tergantung dan lebih dari satu variabel bebas menggunakan aplikasi SPSS 16.0.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1. Hipotesis Mayor

Variabel	R	R Square	Persentase	Keterangan
Iklim Organisasi Sekolah dan <i>Burnout</i>	0,576	0,332	0,123 (P<0,05)	Hipotesis tidak diterima

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh bahwa besarnya koefisien regresi antarvariabel *burnout* dengan iklim organisasi sekolah didapatkan skor sebesar $R = 0,576$ dengan nilai $p = 0,123$ ($p < 0,05$) sehingga hipotesis tidak diterima, yang berarti dimensi-dimensi

Tabel 2. Hipotesis Minor

No	Variabel	R	Sig P	Keterangan
1	<i>Supportive principal behavior</i> dengan <i>burnout</i>	-0,167	0,189 (P>0,05)	Hipotesis tidak diterima
2	<i>Directive principal behavior</i> dengan <i>burnout</i>	0,444	0,007 (P<0,05)	Hipotesis diterima
3	<i>Restrictive principal behavior</i> dengan <i>burnout</i>	0,489	0,003 (P<0,05)	Hipotesis diterima
4	<i>Collegial teacher behavior</i> dengan <i>burnout</i>	-0,284	0,064 (P>0,05)	Hipotesis tidak diterima
5	<i>Intimate teacher behavior</i> dengan <i>burnout</i>	-0,457	0,006 (P<0,05)	Hipotesis diterima
6	<i>Disengaged teacher behavior</i> dengan <i>burnout</i>	0,169	0,186 (P>0,05)	Hipotesis tidak diterima

iklim organisasi sekolah secara bersama-sama tidak ada hubungan yang signifikan dengan *burnout*. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Christanto dan Amir (2013) yang menyatakan bahwa tidak adanya hubungan antara iklim organisasi dengan stres kerja. Artinya iklim organisasi tidak memengaruhi stres kerja yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi ($r = 0,165$; $p = 0,137$ ($p > 0,05$)). Meskipun hasil penelitian Christanto dan Amir (2013) mengukur stres kerja, tetapi *burnout* merupakan sebuah sindrom hebat yang dibangun sebagai konsekuensi dari stres yang panjang terhadap situasi di tempat kerja (Maslach, 1993). Hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi juga tidak memengaruhi *burnout*.

Hasil penelitian secara terpisah untuk mengetahui besarnya koefisien korelasi antara variabel dimensi-dimensi iklim organisasi sekolah dengan *burnout* dapat dilihat pada Tabel 2.

Iklim organisasi sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini menurut Hoy dan Miskel (2001), dipengaruhi dua faktor yaitu perilaku kepala sekolah dan interaksi guru. Ada tiga dimensi perilaku kepala sekolah yang dipersepsikan secara kolektif oleh warga sekolah yaitu *supportive principal behavior*, *directive principal behavior* dan *restrictive principal behavior*. Interaksi guru dalam sekolah ada tiga dimensi perilaku yaitu *collegial teacher behavior*, *intimate teacher behavior* dan *disengaged teacher behavior*.

Pada dimensi perilaku kepala sekolah hanya dua dari tiga dimensi prediktor yang memiliki korelasi yang sangat signifikan dengan *burnout* yaitu a) variabel *directive principal behavior* dengan *burnout* didapatkan nilai sebesar $r = 0,444$ dengan nilai $p = 0,007$ ($p < 0,01$) hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara variabel *directive principal behavior* dengan *burnout*; b) variabel *restrictive principal behavior* dengan *burnout* didapatkan nilai sebesar $r = 0,489$ dengan nilai $p = 0,003$ ($p < 0,01$) hal ini juga menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang sangat signifikan antar variabel *restrictive principal behavior* dengan *burnout*. Sumbangan efektif dua dimensi tersebut adalah dimensi *directive principal behavior* sebesar 12%, sumbangan efektif *restrictive principal behavior* sebesar 10%. Sedangkan variabel dimensi *supportive principal* tidak berkorelasi dengan *burnout* yang ditunjukkan adanya korelasi negatif yang

tidak signifikan dengan *burnout*, dengan nilai $r = -0,167$ dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0,189 ($P > 0,05$).

Kondisi tersebut dipengaruhi kondisi di lapangan, bahwa masa jabatan kepala sekolah di Indonesia diatur oleh Permendikbud nomor 6 tahun 2018, bahwa setiap periode jabatan kepala sekolah dilaksanakan dalam kurun waktu empat tahun. Pada saat penelitian dilakukan di lingkungan kecamatan Pagentan baru saja terjadi pergantian kepala sekolah sehingga saat dilakukan *Focus Group Discussion* (FGD) pada delapan guru dari dua sekolah. Satu sekolah lokasinya terletak di daerah paling ujung dan satu sekolah yang terletak paling dekat dengan kota. Saat dilakukan FGD guru mengalami kesulitan untuk menggambarkan pola kepemimpinan kepala sekolah apakah tipe kepala sekolah yang suportif, direktif atau restriktif. Hal tersebut disebabkan karena para guru mengalami pergantian kepala sekolah, sehingga guru kebingungan menilai kepala sekolah yang baru atau yang lama, karena beberapa kali mengalami pergantian kepala sekolah dengan tipe yang berbeda-beda, bahkan ada kepala sekolah yang menjabat kepala sekolah di dua tempat sehingga tidak setiap hari hadir di sekolahnya, ketika hadir karena waktunya terbatas lebih banyak memberikan instruksi. Kondisi tersebut menyebabkan tipe kepala sekolah yang paling terkesan bagi guru mengarah pada tipe kepala sekolah yang otoriter.

Pada dimensi interaksi guru dalam sekolah hanya ada satu dari tiga dimensi prediktor yang memiliki korelasi yang sangat signifikan dengan *burnout* yaitu variabel *intimate teacher behavior* dengan kecenderungan *burnout* didapatkan nilai sebesar $r = -0,457$ dengan nilai $p = 0,006$ ($p < 0,01$) hal ini juga menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara *intimate teacher behavior* dengan *burnout*. Sumbangan efektif *intimate teacher behavior* sebesar 19%. Dua dimensi interaksi guru tidak berkorelasi dengan *burnout* yaitu a) variabel *collegial teacher behavior* menunjukkan adanya korelasi negatif yang tidak signifikan dengan *burnout* ditunjukkan dengan nilai $r = -0,167$ dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0,189 ($P > 0,05$); b) variabel *disengaged teacher behavior* menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan dengan *burnout* ditunjukkan dengan nilai $r = 0,169$ dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0,186 ($P > 0,05$).

Berdasarkan hasil FGD diperoleh data bahwa pola interaksi para guru di Kecamatan Pagentan masih sangat diwarnai budaya kekeluargaan, sehingga saat interaksi di sekolah mereka sangat dekat satu sama lainnya. Para guru menilai rekan guru sebagai keluarga, sehingga saling mendukung (*support*) saat rekan guru ada yang mengalami masalah. Hal tersebut mencerminkan dukungan sosial yang kuat antara sesama guru, sehingga dimensi interaksi guru yang menonjol adalah *intimate teacher behavior* sehingga skor tinggi didapat dari dimensi *intimate teacher behavior* (90%), *collegial teacher behavior* (87%), dan *disengaged teacher behavior* (85,6%)

Penelitian ini memiliki kelemahan pada keterbatasan jumlah subjek penelitian karena jumlah SMP Negeri yang berada di lokasi kecamatan Pagentan hanya terdapat lima SMP Negeri dengan jumlah guru yang sedikit di masing-masing sekolah. Total subjek penelitiannya yaitu guru SMP adalah 30 orang terdiri dari tiga sekolah yaitu SMP Negeri 3 Pagentan sebanyak 11 orang, SMP Negeri Satu Atap 4 Pagentan 10 orang, dan SMP Negeri 5 Pagentan sebanyak 9 orang. Dalam penelitian ini sampel diambil berdasarkan pendapat Arikunto (2002) yaitu apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Peneliti populasi tidak bisa digeneralisir sehingga hanya berlaku di daerah penelitian saja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa dimensi iklim organisasi sekolah secara bersama-sama tidak ada hubungan yang signifikan dengan *burnout*. Tidak semua dimensi dalam iklim organisasi sekolah mempunyai hubungan yang signifikan dengan *burnout*. Hasil analisis secara terpisah terdapat tiga dimensi prediktor yang memiliki korelasi yang sangat signifikan dengan *burnout* yaitu: *directive principal behavior*, *restrictive principal behavior*, dan *intimate teacher behavior*. Tiga dimensi prediktor yang lain tidak ada hubungan yang signifikan dengan *burnout* adalah *supportive principal behavior*, *collegial teacher behavior* dan *disengaged teacher behavior*.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti pada variabel lain yang dapat memengaruhi perilaku *burnout* selain iklim organisasi sekolah seperti kepuasan kerja, konsep diri, dan prokastinasi. Peneliti selanjutnya diharapkan perlu memperhatikan jumlah subjek penelitian dengan memperluas area penelitian tingkat kabupaten atau kota sehingga bisa mendapatkan jumlah subjek yang banyak sehingga pengumpulan datanya dapat menggunakan teknik *randomized sample* agar data mudah untuk digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asi, S. P. (2014). Pengaruh iklim organisasi dan *burnout* terhadap kinerja perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(3), 515-523
- Bakker, A.B., Costa, P.L. (2014). *Chronic job burnout and daily functioning: A theoretica analysis*. *Burnout Research* 1. 112-119.
- Casserley, T. & Megginson, D. (2009). *Learning Form Burnout: Developing Sustainable Leaders and Avoiding Career Derailment*. UK. Elsevier.
- Chandra. K dan Rani. S (2014). Perbedaan Iklim Organisasi Iklim Organisasi Sekolah pada SD Negeri dan Swasta. *Jurnal NOETIC Psychology* Volume 4 Nomor 1, Januari-Juni 2014
- Cohen, J. (2006). *Social and emotional education: Core principles and practices*. In J. Cohen (ed.). *Caring classrooms/intelligent schools: The social emotional education of young children*. New York: Teachers College Press.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich and James H. Donnelly, Jr. (1985). *Organization Behavior: Structure, Process*. Plano Texas: Business Publications Inc.
- Hakanen, J.J, Baker, A.B dan Scaufeli, W.B (2006). *Burnout and work engagement among teacher*. *Journal of School Psychology*, 4. 495-513
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice*. New York: McGraw-Hill. <http://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/guru/3/030414> di akses 2 Juni 2018, 11.00
- Jewel, L.N., Siegel, M. (1998). *Psikologi Industri/Organisasi Modern*, Penerjemah, A Hadyana Pudjaatmaka dan Maetasari. Jakarta: Archan.
- Karim. M. Hadafvi, F.S ;Zahedmanesh, F; dan Ghamarpour, Samira (2015). The Relationship between Organization Climate, Job Stress, job *burnout* of the Physical education teacher: A case of the School at Islamshahr, Iran. *Research Journal of Recent Science*. Vol 4 (5), 114-119, May
- King, L.A. (2012). *Psikologi Umum*. Jakarta: Salemba Humanika.

- Kristanti, N. (2014). Hubungan antara Iklim Sekolah dengan *Burnout* pada Guru di SMP N 2 Sukolilo, Pati (Doctoral dissertation, Program Studi Psikologi FPSI-UKSW).
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach burnout inventory manual* (3rd ed.). Mountain View, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M.P (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About it.* San Fransisco, CA: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). *Job Burnout. Annu Rev Psychol.* Vol 52. 397-442.
- Musfah, J. (2011). *Peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan dan sumber belajar teori dan praktik.* Jakarta: Kencana.
- Nurjayadi, D.R. (2004). Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Pada Karyawan. *Pronesis*, 6,40-54
- Purba, J; Yulianto. A dan Widyati.E (2007). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap *burnout* pada guru. *Jurnal Psikologi* Vol. 5 No. 1, Juni
- Smetackovaa. I (2017). Self-efficacy and *burnout* syndrome among teachers. *The European Journal of Social and Behavioural Sciences EJSBS* Volume XX(eISSN: 2301-2218)
- Welsh, W.N. (2000). *The effects of school climate on school disorder.* *Annals of the American.*