

Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja dengan Kecerdasan Emosional dan *Self-Efficacy* Sebagai Pemediasi pada Guru SLB di Kota Ternate

Mariyani Hi. Tamrin¹, Said Hasan², Abdul Rahman Jannang³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen, Universitas Khairun Ternate
Email: mutha.allya76@gmail.com

Info Artikel

Sejarah Artikel
Diterima: 29 Februari 2020
Direvisi: 12 Maret 2020
Dipublikasikan: 2 April 2020
e-ISSN: 2089-5364
p-ISSN: 2622-8327
DOI: 10.5281/zenodo.3737960

Abstract:

This study aims to determine the effect of burnout on performance with emotional intelligence and self-efficacy as a mediator. In this research, the function as the dependent variable is burnout, and the emotional intelligence and self-efficacy variables function as mediating variables, while the performance variable functions as the dependent variable. The population in this study included all Special School Teachers (SLB) in Ternate City and a total sample of 62 respondents was obtained. The analytical method used in this study is path analysis with the help of the SPSS application. From the results of hypothesis testing conducted, it was found that burnout had a negative and significant effect on performance, burnout had a negative and significant effect on emotional intelligence, burnout had a negative and significant effect on self-efficacy, emotional intelligence had a positive and significant effect on performance, self-efficacy had a positive effect and significant on performance, and emotional intelligence and self-efficacy variables are able to mediate the effect of burnout on performance

Keywords: Burnout, Emotional Intelligence, Self-Efficacy, Performance

PENDAHULUAN

Profesi guru merupakan profesi pelayanan kemanusiaan (*human service profession*) yang penuh dengan tantangan (Maslach & Jackson, 1981). Salah satu tantangan tersebut adalah bagaimana memaksimalkan pendidikan luar biasa bagi murid yang memiliki tingkat kesulitan dalam

mengikuti proses pembelajaran karena kelainan fisik, emosional, mental sosial dan atau memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa.

Guru terkadang dihadapkan pada pengalaman negatif dengan siswa sehingga menimbulkan ketegangan emosional. Situasi tersebut menyebabkan para guru mengalami

ketidaknyamanan dan merasakan situasi yang menekan sehingga akan mempengaruhi fungsi kerjanya. Dalam kaitannya dengan hal tersebut Smith dan Girdano (dalam Wardhani, 2012) bahwa individu tidak mungkin dapat berfungsi dengan efektif jika individu dalam keadaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang itu tidak rasional, cemas, tegang dan tidak dapat memusatkan perhatian kepada pekerjaan yang dilakukan, ditambah lagi dengan ketidakpuasan dalam bekerja terkait dengan reward yang tidak sebanding dengan beban kerja dan faktor-faktor di lingkungan pekerjaan yang tidak kondusif bagi pelaksanaan tugas. Kondisi ini diperkuat dengan hasil kajian yang pernah dilakukan oleh Fejgin et. Al (2012). Pastore dan Judd (dalam Wardhani, 2012) memaparkan bahwa sebagian guru memang mengalami perasaan tertekan, sikap berang, murung, mengambil keputusan atau memikirkan untuk berhenti atau pensiun sebelum waktunya karena mengalami tekanan. Situasi seperti ini jika berlangsung secara terus menerus dapat menguras energi guru, sehingga kelelahan emosional dapat menghinggapinya dan ini merupakan sindrom *burnout*.

Burnout yang tinggi akan berdampak pada buruknya kinerja seseorang (Imaniar dan Sularso, 2016). Banyaknya tekanan dan tuntutan dalam diri individu diduga dapat mendorong timbulnya stres pada guru yang dapat mengarah pada *burnout* (Ekman dan Friesen, 1986; Hipps dan Malpin, 1991). Hasil penelitian Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001) juga mendukung bahwa pekerjaan yang berorientasi melayani orang seperti profesi guru berkorelasi dengan *burnout*. *Burnout* merupakan suatu perasaan *overload* dari kelelahan fisik dan mental yang merupakan akumulasi dari stres sehari-hari (Santrock, 2003). Bagi guru yang mengalami *burnout* akan berdampak pada kemunduran dalam pekerjaan seperti ketidakhadiran, kecenderungan mengabaikan pekerjaan dan *turnover*. *Burnout* juga mengakibatkan produktivitas dan efektivitas yang rendah bagi organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja (Wibowo, 2011). Menurut Nasution (2005) kinerja merupakan sebuah kombinasi antara kemampuan dan juga usaha untuk menghasilkan hasil sesuai dengan apa yang dikerjakan. Agar dapat menghasilkan sebuah kinerja yang baik, individu tersebut harus memiliki kemauan, kemampuan, usaha dan juga dukungan dari lingkungan. Kemauan dan usaha tersebut akan menghasilkan motivasi yang kemudian individu tersebut akan menunjukkan perilaku untuk bekerja.

Burnout

Burnout merupakan sebuah sindrom yang terjadi pada individu yang ditandai dengan keadaan kelelahan, baik fisik maupun mental termasuk perkembangan konsep diri yang negative, kurangnya konsentrasi dan perilaku-perilaku kerja yang negatif (Pines dan Maslach, 1993).

Burnout adalah sebuah keadaan dimana seorang individu mengalami kelelahan fisik, mental dan emosionalnya yang disebabkan oleh stres dalam tempo waktu yang lama dalam situasi yang menekan emosional cukup tinggi. Efek yang ditimbulkan dari adanya *burnout* tersebut adalah timbul sikap-sikap negatif, muncul persepsi penolakan oleh lingkungan, muncul sikap sinisme terhadap lingkungan, menurunnya motivasi kerja, dan menyebabkan kegagalan dan *self-esteem* rendah (Priyugiaro, 2002).

Kecerdasan Emosional

Kata cerdas menurut Goleman dan McKee (2002) mengandung dua arti, pertama cerdas pikiran, kedua cerdas emosional. Cerdas pikiran dimaksudkan adalah pikiran pada suatu model pemahaman yang lazimnya kita sadari dengan karakter bijaksana, mampu

bertindak hati-hati dan merefleksi. Sedangkan cerdas secara emosional dimaksudkan adalah pikiran emosional yang merupakan satu system pemahaman implusif dan berpengaruh besar, terkadang tidak logis.

Wibowo (2007) menyatakan bahwa kecerdasan emosional yaitu kecerdasan untuk menggunakan emosi sesuai dengan keinginan, kemampuan untuk mengendalikan emosi sehingga memberikan dampak yang positif. Kecerdasan emosional dapat membantu membangun hubungan dalam menuju kebahagiaan dan kesejahteraan. Pendapat tersebut dapatlah dikatakan bahwa kecerdasan emosional menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain dan untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari.

Self-Efficacy

Bandura (1997) mengemukakan bahwa *self-efficacy* adalah persepsi diri sendiri terhadap kecakapan diri dalam menghadapi situasi tertentu. *Self-efficacy* berhubungan dengan kepercayaan diri dan keyakinan diri dalam melakukan tindakan yang diharapkan. *Self-efficacy* adalah sebuah penilaian diri apakah diri sendiri mampu atau tidak mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan, melakukan tindakan yang baik atau tidak baik, tepat atautkah salah dan bisa atau tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prasyarat yang ditentukan. *Self-efficacy* berbeda dengan cita-cita atau aspirasi, karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai di masa depan, sedangkan *self-efficacy* menggambarkan penilaian diri terhadap kemampuannya. *Self-efficacy* tersebut memberi berperan besar dalam penentuan bagaimana seorang individu bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, termasuk prediksi situasi apa saja yang akan dilalui dalam pencapaian tujuan tersebut. *Self-efficacy* juga merupakan tindakan manusia memiliki hubungan timbal balik antara lingkungan, individu dan perilaku atau *radical reciprocal causation*.

Gist (1992) menyebutkan bahwa *self-efficacy* timbul dari perubahan bertahap pada kognitif yang kompleks, sosial, linguistic dan/atau keahlian fisik melalui pengalaman. Individu menunjukkan adanya pertimbangan, penggabungan dan penilaian pada informasi yang berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki yang kemudian menghasilkan usaha-usaha dan usaha yang sesuai.

METODELOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis (*hypothesis testing*). Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan metode *cross sectional* yaitu mengumpulkan atau mengambil data pada satu waktu tertentu (Neuman, 2006).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pendidikan luar biasa yang bertugas di Kota Ternate yang berjumlah 98 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini diambil dengan metode *non probability sampling* yaitu *purposive sampling* dengan pendekatan *judgment sampling* yaitu melibatkan pemilihan subjek yang berada ditempat yang paling menguntungkan atau dalam posisi terbaik untuk memberikan informasi yang diperlukan (Sekaran, 2006). Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 responden

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan pada penelitian ini dikumpulkan dengan metode survei yang menggunakan kuesioner. Survei merupakan metode yang tepat untuk pertanyaan penelitian mengenai kepercayaan atau perilaku seseorang yang dilaporkan (Neuman, 2006).

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Menurut Sugiyono (2014) analisis jalur merupakan teknik analisis statistic yang dilakukan dengan menggunakan korelasi dan regresi sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen

terakhir, harus lewat jalur langsung atau melalui variabel pemediasi. Dalam analisis jalur terdapat variabel yang berfungsi sebagai variabel pemediasi. Dengan adanya variabel pemediasi ini, akan dapat digunakan untuk mengetahui apakah untuk mencapai sasaran akhir harus melewati variabel pemediasi atau bisa langsung ke sasaran akhir.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini adalah guru (Pendidikan Luar Biasa) PLB yang bertugas di sekolah luar biasa di Kota Ternate. Kuesioner yang disebar pada penelitian ini sebanyak 98 kuesioner. Dari 88 (89,80%) kuesioner yang dikembalikan, hanya 62 (63,27%) kuesioner yang dinyatakan memenuhi syarat untuk dianalisis dalam rangka pengujian hipotesis. Dengan demikian tingkat respon dalam penelitian adalah 63,27%. Hasil penyebaran kuesioner ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Hasil Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	98	100%
Kuesioner yang tidak kembali	10	10,20%
Kuesioner yang kembali	88	89,80%
Kuesioner yang tidak dapat diolah	26	26,53%
Kuesioner yang dapat diolah	62	63,27%

Sumber: Data primer yang diolah (2020)
Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah guru PLB yang bertugas di SLB Kota Ternate. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, status perkawinan, masa kerja dan pendidikan terakhir. Secara umum, mayoritas responden adalah wanita (43 atau 69,4%) dan pria (19 atau 30,6%), dengan rata-rata umur 34-39 tahun dan tingkat pendidikan sebagian besar adalah lulusan S1 non PLB. Selain itu, sebagian besar sudah menikah, dan tersebar pada tiga SLB dan mayoritas bekerja pada SLB Sasa dengan masa kerja mayoritas

di atas 11-15 tahun. Hasil karakteristik responden ditunjukkan pada tabel di bawah.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik	Deskripsi	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	19	30,6
	Wanita	43	69,4
Usia	22-27 Tahun	11	17,7
	28-33 Tahun	4	6,5
	34-39 Tahun	16	25,8
	40-44 Tahun	16	25,8
	>45 Tahun	15	24,2
Status Perkawinan	Menikah	53	85,5
	Belum Menikah	9	14,5
Pendidikan Terakhir	S1 PLB	23	37,1
	S1 Non PLB	32	51,6
	Diploma	6	9,7
	S2	1	1,6
Masa Kerja	1-5 Tahun	16	25,8
	6-10 Tahun	19	30,6
	11-15 Tahun	21	33,9
	16-20 Tahun	4	6,5
	>20 Tahun	2	3,2
Unit Kerja	SLB Ngidi	22	35,5
	SLB YPAC	15	24,2
	SLB Sasa	25	40,3

Sumber: Data primer yang diolah (2020)
Analisis Deskriptif Variabel Penelitian
Variabel Kinerja

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum masuk pada tahap analisis selanjutnya, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas item pernyataan yang digunakan. Berdasarkan pada hasil uji validitas dan reliabilitas, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini terlihat dari nilai *pearson correlation* yang lebih besar dari r tabel dengan ($df = n - 2$) dan nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,70. Dalam penelitian ini $df = 60$. Dengan tingkat toleransi kesalahan 5 % (0,05) dan $df = 60$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,250. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Dalam penelitian ini, untuk pengujian pengaruh antara *burnout* terhadap kinerja dengan kecerdasan emosional dan *self*

efficacy sebagai pemediasi dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Adapun hasil analisis jalur dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

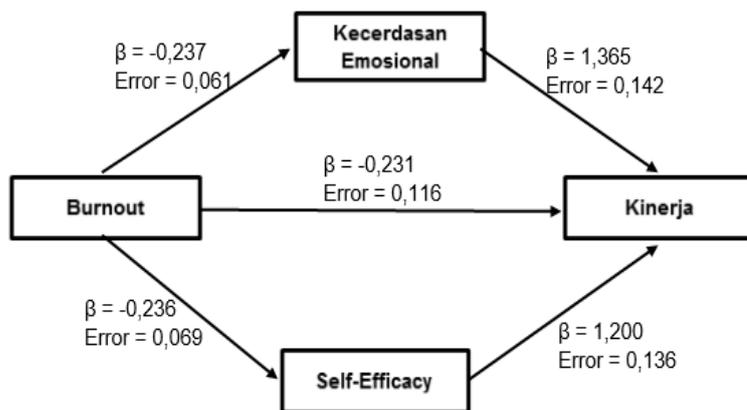
Tabel 4.9 Rangkuman Hasil Analisis Jalur (*path analysis*)

Arah Pengaruh	Koefisien Jalur	Standar Error	T hitung	Sig.
BO => KIN	-0,231	0,116	- 1,999	0,049
BO => KE	-0,237	0,061	- 3,879	0,000
BO => SE	-0,236	0,069	- 3,436	0,001
KE => KIN	1,365	0,142	9,595	0,000
SE => KIN	1,200	0,136	8,824	0,000

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan pada hasil analisis jalur di atas, maka dapat digambarkan diagram analisis jalur sebagai berikut:

Gambar 4.1 Analisis Jalur (*path analysis*)



Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis satu, pengaruh *burnout* terhadap kinerja sebagaimana yang terdapat pada tabel 4.9 di atas, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar -0,231. Ini berarti bahwa arah hubungan variabel *burnout* dan kinerja adalah negatif. Selain itu dari hasil tersebut juga menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,999 yang lebih besar dari t tabel (1,999>1,998)

dengan nilai signifikansi sebesar 0,049 lebih kecil dari 0,05 (0,049<0,05). Oleh karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu (H1) dalam penelitian ini diterima, dimana variabel *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis dua, pengaruh *burnout* terhadap kecerdasan emosional sebagaimana yang terdapat pada tabel 4.9 diatas, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar -0,237. Ini berarti bahwa arah hubungan variabel *burnout* dan kecerdasan emosional adalah negatif. Selain itu dari hasil tersebut juga menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,879 yang lebih besar dari t tabel (3,879>1,998) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05). Oleh karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua (H2) dalam penelitian ini diterima, dimana variabel *burnout* negatif dan berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional.

Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis tiga, pengaruh *burnout* terhadap *self efficacy* sebagaimana yang terdapat pada tabel 4.9 diatas, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar -0,236. Ini berarti bahwa arah hubungan variabel *burnout* dan *self efficacy* adalah negatif. Selain itu dari hasil tersebut juga menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,436 yang lebih besar dari t tabel (3,436>1,998) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 (0,001<0,05). Oleh karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga (H3) dalam penelitian ini diterima, dimana variabel *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *self efficacy*.

Pengujian Hipotesis 4

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis empat, pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja sebagaimana yang terdapat pada tabel 4.9 di atas, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 1,365. Ini berarti bahwa arah hubungan variabel kecerdasan emosional dan kinerja adalah positif. Selain itu dari hasil tersebut juga menunjukkan nilai t hitung sebesar 9,595 yang lebih besar dari t tabel ($9,595 > 1,998$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis empat (H4) dalam penelitian ini diterima, dimana variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengujian Hipotesis 5

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis lima, pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja sebagaimana yang terdapat pada tabel 4.9 di atas, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 1,200. Ini berarti bahwa arah hubungan variabel *self efficacy* dan kinerja adalah positif. Selain itu dari hasil tersebut juga menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,824 yang lebih besar dari t tabel ($8,824 > 1,998$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis lima (H5) dalam penelitian ini diterima, dimana variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Uji Mediasi

Uji Mediasi 1

Dalam penelitian ini, pengujian mediasi yang pertama dimaksudkan untuk menguji apakah kecerdasan emosional mampu memediasi pengaruh *burnout* terhadap kinerja atau tidak. Adapun hasil *sobel test* dapat dilihat pada perhitungan dibawah ini.

$$t = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

$$t = \frac{-0,324}{0,090}$$

$$t = -3,602$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai t hitung sebesar -3,602 dimana lebih besar dari nilai t tabel ($3,602 > 1,998$). Oleh karena nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional mampu memediasi secara signifikan pengaruh *burnout* terhadap kinerja.

Uji Mediasi 2

Dalam penelitian ini, pengujian mediasi yang kedua dimaksudkan untuk menguji apakah *self efficacy* mampu memediasi pengaruh *burnout* terhadap kinerja atau tidak. Adapun hasil uji sobel dapat dilihat pada perhitungan dibawah ini.

$$t = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

$$t = \frac{-0,283}{0,089}$$

$$t = -3,189$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai t hitung sebesar -3,189 dimana lebih besar dari nilai t tabel ($3,189 > 1,998$). Oleh karena nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* mampu memediasi secara signifikan pengaruh *burnout* terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, ditemukan bahwa variabel *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru SLB di Kota Ternate. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Imaniar dan Sularso (2016), dan Sani (2011) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *burnout* terhadap kinerja

menunjukkan bahwa adanya *burnout* pada seseorang akan menyebabkan kinerja seseorang tersebut akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Pines dan Maslach (1993) yang menyatakan bahwa *burnout* merupakan sebuah sindrom yang terjadi pada individu yang ditandai dengan keadaan kelelahan, baik fisik maupun mental termasuk perkembangan konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi dan perilaku-perilaku kerja yang negatif. Keadaan tersebut membuat suasana kerja menjadi dingin, kurang menyenangkan, komitmen dan dedikasi berkurang, serta prestasi dan performa kerja kurang maksimal.

Pengaruh *Burnout* Terhadap Kecerdasan Emosional

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, ditemukan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional guru SLB di Kota Ternate. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Avionela, dan Fauziah (2016) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional.

Adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *burnout* terhadap kecerdasan emosional menunjukkan bahwa semakin tinggi *burnout* maka akan berdampak pada penurunan kecerdasan emosional guru SLB di Kota Ternate. Sebaliknya, semakin rendah *burnout* maka kecerdasan emosional akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Greenberg dan Baron (2008), dan Maslach dan Jackson (1981) yang mengemukakan bahwa kondisi *burnout* yang tinggi akan berdampak pada kelelahan fisik, kelelahan mental, kelelahan emosional serta rendahnya penghargaan diri sendiri, terbentuknya sikap sinis terhadap kinerja dan karir diri sendiri dan penurunan prestasi individu.

Pengaruh *Burnout* Terhadap *Self-Efficacy*

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya,

ditemukan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *self efficacy* guru SLB di Kota Ternate. Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aftab, Shah dan Mehmood (2012) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy*.

Adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *burnout* terhadap *self efficacy* menunjukkan bahwa adanya kondisi *burnout* yang tinggi akan berdampak pada penurunan *self efficacy*. Sebaliknya, kondisi *burnout* yang rendah akan berdampak pada peningkatan *self efficacy*. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Pines dan Maslach (1993) yang mengemukakan bahwa seseorang dengan kondisi *burnout* yang tinggi akan mengalami kelelahan baik fisik maupun mental. Selain itu dampak lain yang ditimbulkan dari kondisi *burnout* yang tinggi adalah timbulnya perkembangan konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi dan perilaku-perilaku kerja yang negatif. Kondisi ini pada akhirnya membuat seseorang akan mengalami penurunan kepercayaan diri dan keyakinan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas yang diemban dengan baik.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, ditemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLB di Kota Ternate. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Imaniar dan Sularso (2016), Sani (2011), dan Jorfi, dkk (2010) yang menemukan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja menunjukkan bahwa dengan adanya kecerdasan emosional yang baik pada seseorang akan memberikan dampak baik pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, apabila kecerdasan seseorang menurun maka akan berdampak pada penurunan kinerja. Hasil

penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Goleman dan McKee (2002) yang mengemukakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang besar terhadap pemahaman seseorang dalam melaksanakan tugas. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang baik akan lebih mampu untuk mengendalikan diri, semangat, dan ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan lebih kuat dalam menghadapi tuntutan dan tantangan dalam pekerjaan.

Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, ditemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLB di Kota Ternate. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Khursid, dkk (2012), dan Imaniar dan Sularso (2016) yang menemukan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Adanya pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja menunjukkan bahwa dengan adanya *self efficacy* yang baik pada seseorang akan memberikan dampak baik pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, penurunan *self efficacy* pada seseorang akan berdampak pula pada penurunan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Bandura (1991) dimana seseorang dengan tingkat *self-efficacy* yang kuat mampu menggunakan upaya terbaiknya dalam menyelesaikan tugas dan hambatan-hambatannya. Hal tersebut berbeda dengan seseorang dengan tingkat *Self-efficacy* yang lemah yang cenderung akan mengurangi usahanya atau menghindari hambatan-hambatan yang ada.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari 5 hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini, dari pengujian hipotesis

yang dilakukan kelima hipotesis tersebut diterima dimana *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru SLB di Kota Ternate. *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecerdasan intelektual guru SLB di Kota Ternate, *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *self efficacy* guru SLB di Kota Ternate, kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLB di Kota Ternate, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLB di Kota Ternate,

2. Pengujian pengaruh mediasi menunjukkan hasil bahwa variabel kecerdasan emosional, dan *self efficacy* mampu memediasi secara signifikan pengaruh *burnout* terhadap kinerja guru SLB di Kota Ternate.
3. Dari hasil jawaban responden terhadap instrument masing-masing variabel menunjukkan bahwa variabel kinerja yang masuk dalam kategori Buruk dikarenakan rendahnya nilai rata-rata variabel kinerja, yakni sebesar 2,19, variabel *burnout* yang masuk dalam kategori Baik dikarenakan tingginya nilai rata-rata variabel *burnout*, yakni sebesar 4,09, variabel kecerdasan emosional yang masuk dalam kategori Buruk dikarenakan rendahnya nilai rata-rata variabel kecerdasan emosional, yakni sebesar 2,47, dan variabel *self efficacy* yang masuk dalam kategori Cukup Baik dikarenakan nilai rata-rata variabel kecerdasan emosional sebesar 2,89.

DAFTAR PUSTAKA

- Aftab, N., Shah, A.A, & Mehmood, R. 2012. "Relationship of Self Efficacy and Burnout Among Physicians". Academic Research International. Vo.2. No.2, pp.539-548.
- Avionela, F dan Fauziah, N. 2016. Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan *Burnout* Pada Guru

- Bersertifikasi Di Sma Negeri Kecamatan Bojonegoro. *Jurnal Empati*, Volume 5(4), 687-693
- Bandura, A. 1997. *Self-efficacy, The Exercises of Control*. New York
- Ekman, P. and Friesen, W.V. (1986) A New Pan-Cultural Facial Expression of Emotion. *Motivation and Emotion*, 10, 159-168.
- Gist, E.M. 1992. *Self-efficacy: a Theoretical Analysis of Its Determinants and Malleability*. Washington DC: Academy of Management Review
- Goleman, B, & McKee. 2002. *Primal Leadership: Learning To Lead With Emotional Intelligence*. Printed in the United States of America.
- Greenberg, J. dan Baron., R.A. 2008. *Behavior in Organizations*. Ninth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Hipps, E.S. dan Malpin. G. 1991. *The Relationship of Locus of Control, Stress Related to Performance-Based Accreditation, and Job Stress to Burnout in Public School Teachers and Principals*. [S.l.]: Distributed by ERIC Clearinghouse
- Imaniar, Raden Roro Lidia & R. Andi Sularso. 2016. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kecerdasan Emosional, *Self-Efficacy*, dan Kinerja Dokter Muda di Rumah Sakit dr. Soebandi Jember. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, Vol. 5, No. 1.
- Jorfi, H., Jorfi, S., & Moghadam, K. (2010). Impact of Emotional Intelligence on Performance of Employees. *Post modern Openings*, Vol 1 No 4, 63-74.
- Khurshid, F., Qasmi, F.N., & Ashraf, N. 2012. "The Relationship Between Teachers Self-Efficacy and Their Perceived Job Performance" *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 3. No. 10, pp.204-223
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. dan Leiter, M.P. 2001. JOB BURNOUT. *Annual Review of Psychology* 2001 52:1, 397-422
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Neuman, W. L. 2006. *Social Research Method: Qualitative and Quantitative Approaches*. 6th edition. Pearson Education. New Jersey.
- Pines, A dan Maslach, C. 1993. *Characteristic of Staff burnout in mental Health settings, Hospital and community psychiatry*. Barkeley: University of California
- Prihyugiaro, I. 2002. *Factor-faktor yang mempengaruhi sikap terhadap perilaku seksual pra nikah pada remaja di Indonesia*. BKKBN
- Sani, A. 2011. Analisis Pengaruh Burnout Dan Kecerdasan Emosional (EI) Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mega Syari'ah Cabang Malang, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Iqtishoduna*.
- Santrock, J.W. 2003. "Psychology: essentials. Boston: McGraw-Hill
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Method for Business: A Skill-Building Approach*, 3rd Edition, John Wiley and Sons. New York.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wardhani, D.T. 2012. *Burnout di Kalangan Guru Pendidikan Luar Biasa di Kota Bandung*. *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 11, No.1. Hal. 73-82.

- Wibowo.2007. *Manajemen kinerja, edisi kedua*.PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yuhadi, A.L.P. 2016. Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja (Studi terhadap Perawat RSUD Kabupaten Sumedang). Skripsi. Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama