

**PENGARUH *BURNOUT* DAN KETIDAKAMANAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PADA TENAGA PENDIDIK SMAN 1
KARANGNUNGGAL DI TASIKMALAYA**

Elfa Indrian

Elfaindrian2498@gmail.com

Program Studi Manajemen, Universitas Pasundan

diterima: 27/10/2020; direvisi: 28/12/2020; diterbitkan: 31/12/2020

Abstract

This study aims to determine how the effect of burnout and job insecurity on job satisfaction in improving the performance of the teaching staff of SMAN 1 Karangnunggal either partially or simultaneously. The research method used is descriptive and verification with a sample size of 58 respondents. Data collection techniques used were observation, interviews, and distributing questionnaires. The data analysis method used is path analysis (path analysis) and analysis of the coefficient of determination. The results showed that burnout and job insecurity at SMAN 1 Karangnunggal can be said to be quite good. Then job satisfaction and performance can be said to be good. Burnout and job insecurity have an effect on job satisfaction, which is 62.9%. Job satisfaction has an effect on performance, namely 67%, the dominant influence of the independent variable is burnout by 57%, while job insecurity is 28.7%.

Keywords : *Burnout, Job Insecurity, Job Satisfaction, Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *burnout* dan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pada tenaga pendidik SMAN 1 Karangnunggal baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel 58 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan menyebarkan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* dan ketidakamanan kerja di SMAN 1 Karangnunggal dapat dikatakan cukup baik. Kemudian kepuasan kerja dan kinerja dapat dikatakan baik. *Burnout* dan ketidakamanan kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 62,9%. Kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja yaitu sebesar 67%, pengaruh variabel independen yang dominan adalah *burnout* sebesar 57%, sedangkan ketidakamanan kerja sebesar 28,7%.

Kata Kunci : *Burnout, Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi manusia karena pendidikan merupakan sarana pendukung untuk kemajuan bangsa serta mencegah manusia dari kebodohan dan perbudakan, semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang semakin luas pula ilmu yang di dapat. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Menurut Supardi (2014:54) kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Langkah yang dapat dilakukan oleh sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas dan kinerja guru adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja gurunya. Priansa (2014:291) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Apabila guru mendapatkan semua kebutuhan yang diinginkan seperti gaji dan fasilitas yang sesuai dengan apa yang dia kerjakan tanpa membedakan satu dengan yang lain dengan tugas yang sama maka guru akan merasa puas dengan pekerjaan dan merasa dihargai dalam pekerjaannya. Oleh sebab itu guru akan melakukan pekerjaannya dengan optimal sesuai dengan tuntutan kerjanya.

Dalam menjalankan peran sebagai seorang guru, tidak sedikit beban kerja yang dihadapi dan menimbulkan kerumitan, ketidakpuasan dan kelelahan emosi pada guru. Stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas tinggi akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan baik secara fisik maupun mental, keadaan ini disebut *burnout* atau kejenuhan bekerja. Freudenberger dalam Priansa (2017:259) *burnout* merupakan suatu bentuk kelelahan yang diakibatkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen tinggi, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama, memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua. Lalu Maslach dalam Priansa (2017:259) menyatakan bahwa *burnout* merupakan keadaan seseorang yang merasakan adanya ketegangan emosional saat bekerja sehingga dapat menyebabkan seseorang tersebut menarik diri secara psikologis dan menghindari diri untuk terlibat.

Selain *burnout*, ketidakamanan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Ketidakamanan kerja merupakan suatu kegelisahan yang dirasakan guru pada saat bekerja dimana mereka dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan. Persepsi ketidakamanan kerja yang datang akan menyebabkan dampak negatif baik dalam aspek psikologis. Ashford et al. dalam Tika et al. (2016:5) menyatakan ketidakamanan kerja merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *burnout* dan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pada tenaga pendidik SMAN 1 Karangnunggal. Peneliti juga berharap dapat membantu SMAN 1 Karangnunggal dalam

mengatasi masalah *burnout* dan ketidakamanan kerja sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja dan kinerja guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Lokasi penelitian adalah SMAN 1 Karangnunggal. Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMAN 1 Karangnunggal yang berjumlah 58 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan salah satu teknik *Non-Probability Sampling* yaitu sampel jenuh.

Teknik pengumpulan data menggunakan data primer berupa kuesioner dan data sekunder berupa jurnal penelitian maupun media *website* SMAN 1 Karangnunggal. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner secara online. Instrumen yang digunakan adalah melalui SPSS 20 dengan uji reliabilitas, uji validitas. Sedangkan untuk teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

HASIL

Pengaruh *Burnout* dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Struktur I) berikut ini merupakan tabel analisis korelasi berganda pada struktur I:

Tabel 1. Analisis Korelasi Berganda Struktur I

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.615	5,65239

a. Predictors: (Constant), Burnout, Ketidakamanan kerja

Tabel 2 merupakan perhitungan SPSS 20 diperoleh nilai beta dan zero order sebagai berikut:

Tabel 2. Pengaruh Koefien Determinasi Parsial Struktur I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlation		
	B	Std. Error				Zero Order	Partial	Part
(Constant)	23.021	3.302		6.973	.000			
1 Burnout	.587	.115	.570	5.098	.000	.765	.566	.419
Job Insecurity	.328	.128	.287	2.564	.013	.674	.372	.211

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja
Sumber: Diolah Peneliti

Perhitungan untuk memperoleh pengaruh koefisien determinasi secara parsial pada struktur I sebagai berikut: *Burnout* $0,570 \times 0,765 = 0,436 - 43,6\%$ Ketidakamanan kerja $0,287 \times 0,674 = 0,193 - 19,3\%$ Maka jumlah menjadi total pengaruh = 0,629 atau 62,9% (*R Square*).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Struktur II)

Tabel 3. Analisis Korelasi Berganda pada struktur II:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.670	.665	4.65263

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

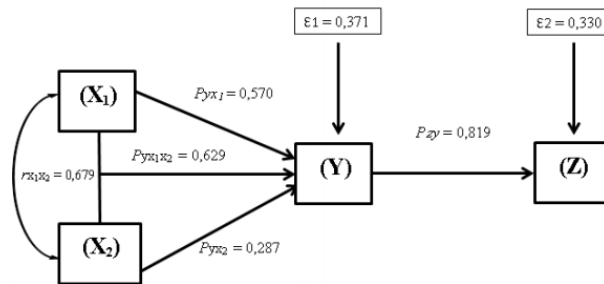
Tabel 5 merupakan perhitungan SPSS 20 diperoleh nilai beta dan zero order sebagai berikut:

Tabel 4. Pengaruh Koefien Determinasi Parsial Struktur II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlation		
	B	Std. Error	Beta			Zero Order	Partial	Part
(Constant)	13.918	3.623		3.841	.000			
1 Kepuasan Kerja	.722	.068	.819	10.673	.000	.819	.819	.819

a. Dependent Variable: Kinerja

Perhitungan untuk memperoleh pengaruh koefisien determinasi secara parsial pada struktur II, yaitu: Kepuasan Kerja $0,819 \times 0,819 = 0,670$ atau 67 %, Maka jumlah menjadi total pengaruh = 0,670 atau 67 % (R Square). Berdasarkan perhitungan diatas, berikut adalah hubungan variabel X1,X2,Y dan Z dalam model struktur keseluruhan yang digambarkan pada gambar 1.



Gambar 1. Diagram Jalur Keseluruhan

PEMBAHASAN

Pengujian atas hipotesis pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja diperoleh kesimpulan statistik bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai jalur sebesar 0,570 maka dapat diartikan bahwa semakin rendah *burnout* maka akan semakin tinggi kepuasan kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian I Gede Agus Wirajaya, I Wayan Gede Supartha (2016) terkait peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *burnout* terhadap komitmen organisasional guru di SMAK Santo Yoseph Denpasar. Hasil pengujian mendapatkan *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengujian atas hipotesis pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh kesimpulan statistik bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai jalur sebesar 0,287 maka dapat diartikan bahwa semakin rendah ketidakamanan kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Ukhti Farastia Pratiwi (2018) tentang Peran Peningkatan Kinerja Guru Honorer dengan Kompleksitas Tugas dan Ketidakamanan kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*. Hasil peneltian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Burnout* dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pengujian atas hipotesis pengaruh *burnout* dan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh kesimpulan statistik bahwa *burnout* dan ketidakamanan kerja berpengaruh

negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai jalur sebesar 0,629 atau 62,9% maka dapat diartikan semakin rendah *burnout* dan ketidakamanan kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Maulana Rizki Putra (2016) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Burnout* dan *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja”. Metode penelitian yang dilakukan adalah metode deskriptif dengan teknis survey dan metode verifikatif. Hasil penelitian ini yaitu *burnout* dan ketidakamanan kerja masing-masing memiliki korelasi negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat *burnout* dan ketidakamanan kerja maka tingkat kepuasan kerja semakin rendah dan sebaliknya semakin rendah tingkat *burnout* dan ketidakamanan kerja maka tingkat kepuasan kerja semakin tinggi.

Pengujian atas hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja memperoleh kesimpulan statistik bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai jalur sebesar 0,819, maka dapat diartikan bahwa semakin baik kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja. Pengujian atas hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sebesar 0,670.

Hal ini sesuai dengan penelitian M. Riadhos Solichin (2013) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Akademik Lulusan Pada SMA RSBI di Kabupaten Sidoarjo”. Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara pekerjaan kepuasan dan kinerja guru. Diperkirakan bahwa kepuasan kerja berperan penting peran dalam meningkatkan prestasi akademik lulusan.

KESIMPULAN

Burnout dan ketidakamanan kerja secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh *burnout* dan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 62,9%, dimana pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja sebesar 43,6% dan pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 19,3%. Hal ini menandakan bahwa 62,9% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *burnout* dan ketidakamanan kerja. Sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 67%. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja semakin besar. Karena jika guru mempunyai kepuasan yang tinggi maka akan berdampak pada kinerja guru yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- I Gede Agus W, I Wayan G Supartha., 2016. Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Burnout Terhadap Komitmen Organisasional Guru di SMAK Santo Yoseph Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.8
- Maulana Rizki Putra., 2016. Pengaruh Burnout dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja. Universitas Widyatama.
- M. Riadhos Solichin., 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Akademik Lulusan Pada SMA RSBI di Kabupaten Sidoarjo. Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan, Vol 1, No. 1.

- Priansa, D.J., 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D.J, 2017. Manajemen Kinerja kepegawaian dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Pustaka Setia.
- Supardi. 2013. Kinerja Guru. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tika et.al. 2016. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). Journal of Management, Vol.2 No.2.
- Ukhti Farastia Pratiwi., 2018. Peran Peningkatan Kinerja Guru Honoror dengan Kompleksitas Tugas dan Job Insecurity melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.