

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *SELF-EFFICACY* DAN STRATEGI COPING PROAKTIF TERHADAP BURNOUT (STUDI KASUS PADA GURU-GURU SMA DI KOTA PALANGKA RAYA)

Krisma Natalia

Program Studi Pendidikan Sejarah
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas PGRI Palangka Raya
Jln. Hiu Putih-Tjilik Riwut, km. 7 Palangka Raya 73112
e-mail: krisma.natalia@yahoo.com

Abstract: The teacher is one of the professions engaged in service activities that are vulnerable to the occurrence of burnout. For teachers who are experiencing burnout will impact the decline in jobs such as absenteeism, tendency to ignore the job and turnover. This study aims to examine several factors: organizational culture, self-efficacy and proactive coping strategy against the occurrence of burnout in high school teacher in Palangkaraya. The sample in this study were 80 high school teachers in Palangkaraya. The data were obtained through questionnaires. The instrument used to obtain data is burnout scale, the scale of organizational culture, self-efficacy scale and the scale of proactive coping strategies that have been tested for validity and reliability. The results showed that organizational culture and proactive coping strategies have a negative effect but not significant. Only self efficacy that has a negative and significant influence on the occurrence of burnout in high school teacher in Palangkaraya. These results prove that self-efficacy is known to be a predictor for the occurrence of burnout.

Keywords: burnout, organizational culture, self-efficacy, proactive coping strategy

PENDAHULUAN

Southern Region Education Board (SREB) menyatakan bahwa tenaga guru merupakan salah satu profesi yang bergerak dalam pelayanan manusia (Neukrug, 2004). Tugas tenaga guru antara lain sebagai tutor, mentor, dan menjadi contoh bagi perilaku siswa-siswanya. Profesi yang bergelut dalam bidang kemanusiaan, seorang guru sering dihadapkan dengan berbagai macam tekanan, tuntutan, dan tentunya banyak melibatkan emosi. Tekanan dan tuntutan ini bisa berasal dari dalam diri individu, siswa dan dari lingkungan

organisasi (Ganster, Fusilier, & Meyes, 1986; Freudenberger dalam Farber, 1991; Rogers, 1955). Sutjipto (2001) mengemukakan bahwa guru terkadang dihadapkan pada pengalaman negatif dengan siswanya sehingga menimbulkan ketegangan emosional. Situasi tersebut secara terus menerus dan akumulatif dapat menguras sumber energi guru. Terkurusnya sumber energi guru tersebut menyebabkan tenaga edukatif mengalami kelelahan emosi. Inipun senada dengan hasil penelitian yang dilakukan Kyriacou (dalam Prawasti & Napitupulu, 2002), menunjukkan kurang disiplin dan rendahnya motivasi siswa bisa memun-

culkan tekanan bagi sang guru. Selain itu juga, lamanya waktu berkecimpung dalam profesinya sebagai guru ternyata dapat menimbulkan kejenuhan dan terkesan monoton (Irawan, 2005). Banyaknya tekanan dan tuntutan dalam diri individu diduga dapat mendorong timbulnya stres pada guru yang dapat mengarah pada *burnout* (Friesen, 1986; Hipps & Malpin, 1991; Mo, 1991). Hasil penelitian Maslach (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. Uraian di atas menunjukkan bahwa *burnout* memiliki dampak negatif baik bagi individu maupun organisasi. Budaya organisasi yang rendah dan tidak sehat akan menimbulkan dampak negatif bagi anggotanya dan memungkinkan terjadinya *burnout*. Penelitian yang dilakukan oleh *Berkeley Planning Associates* (dalam Cherniss, 1990) dan Sedjo (2005) menunjukkan bahwa semakin budaya organisasi rendah, maka semakin besar kemungkinan terjadinya *burnout* dalam organisasi tersebut. Di sisi lain, penelitian yang menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap *burnout* dilakukan oleh Cahyono dan Ghazali (2002) yang menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan dari budaya organisasi terhadap *burnout* pada staf akuntan di kantor Akuntan Publik. Hasil ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya, sehingga menjadi sesuatu hal yang menarik untuk dikaji lagi.

Faktor lain yang menimbulkan *burnout* adalah faktor yang disebabkan oleh individu.

Salah satu faktor individu yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya *burnout* adalah *self efficacy*. *Self efficacy* guru merupakan kepercayaan yang dimiliki oleh seorang guru terhadap kapasitasnya untuk mempengaruhi performa siswa. Menurut Bandura (1977) dengan tingginya *self efficacy* yang dimiliki, seorang guru dapat menampilkan unjuk kerja yang baik, cenderung berusaha menyelesaikan tugas-tugas dengan baik dan akan bertahan dalam mengajar terutama dalam menghadapi siswa yang bermasalah di sekolah. Berdasarkan penelitian Bandura, Cioffi, Taylor & Brouillard (1988), *self efficacy* yang tinggi membantu seorang guru untuk menyelesaikan tugas dan mengurangi beban kerja secara psikologis maupun fisik sehingga *burnout* yang dirasakan pun kecil. Namun, penelitian Tanaya dan Anne (2006) bertentangan dengan penelitian yang telah dipaparkan di atas yaitu menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap *burnout*. Adanya hasil yang bertentangan ini, menarik bagi penulis untuk mengkaji ulang.

Burnout juga bisa dipengaruhi faktor individu lain yaitu adanya penggunaan strategi coping untuk mengantisipasi terjadinya *burnout* (Rogers, 1955; Vitaliano, 1985). Strategi coping proaktif ini dapat menurunkan tingkat stressor pada diri seseorang, dengan cara memberdayakan sumber daya yang ada serta memperbaiki diri dan lingkungan sekitarnya (Aspinwall & Taylor, 1997 dalam Greenglass, 1999). Pernyataan itu didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Greenglass (2001) menyatakan bahwa coping proaktif menghasilkan penurunan stres ataupun *burnout*. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Schwarzer & Taubert (2002) menyatakan adanya korelasi antara strategi coping proaktif dan *burnout* adalah korelasi positif. Ini berarti bahwa semakin proaktif seorang individu maka semakin sering mengalami stres ataupun *burnout*. Mereka berpendapat bahwa coping proaktif dapat meminim-

bulkan tingkat kecemasan yang tinggi sehingga memungkinkan bagi individu akan mengalami stres ataupun *burnout*. Penelitian Tanaya dan Anne (2006) juga menghasilkan hal yang bertentangan bahwa strategi coping proaktif tidak memberikan pengaruh terhadap terjadinya *burnout*.

Bornout

Maslach (2001) seorang psikologi sosial telah memperkembangkan konsep *burnout* yang meneliti para pekerja di bidang *human service* mendefinisikan *burnout* adalah sebagai suatu sindrom tentang kelelahan emosi (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*) dan menurunkan pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*). Bernardin (dikutip Rosyid, 1996) menggambarkan *burnout* sebagai suatu keadaan yang mencerminkan reaksi emosional pada individu yang bekerja pada bidang kemanusiaan (*human service*), atau bekerja erat dengan masyarakat. Sedangkan Pines dan Aronson (1988); Leatz & Stolar (dalam Rosyid & Farhati, 1996) memandang *burnout* adalah tahap-tahap kelelahan emosional, fisik dan mental disebabkan keterlibatan yang lama dalam situasi yang menuntut secara emosional. Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) *burnout* memiliki tiga dimensi, yaitu kelelahan emosi (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*) dan menurunkan pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*). Dimensi *burnout* yang pertama, yaitu kelelahan emosi ditandai dengan adanya perasaan lelah akibat banyaknya tuntutan yang diajukan pada dirinya yang kemudian menguras sumber-sumber emosi yang ada. Menurut Muldary (dalam Caputo, 1991) kelelahan emosional ditandai dengan perasaan apatis, merasakan tidak berdaya, putus asa, merasa kosong, dan rasa ketidakpuasan yang kronis. Dimensi *burnout* yang kedua, yaitu depersonalisasi merupakan sikap kurang menghargai atau kurang memiliki pandangan yang positif terhadap orang lain. Perilaku

yang muncul adalah memperlakukan orang lain secara kasar, tidak berperasaan, kurang perhatian dan juga kurang sensitif terhadap kebutuhan orang lain (Prawasti & Napitupulu, 2002). Dimensi *burnout* yang ketiga, *reduced personal accomplishment* meliputi adanya penilaian diri yang negatif dalam kaitannya dengan pekerjaan, antara lain muncul perasaan tidak efektif atau tidak kompeten dalam pekerjaan.

Budaya Organisasi

Robbins (1998) mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Robbins (1994) juga memberikan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut: (1) inovasi dan pengambilan resiko yaitu sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk inovatif dan mengambil resiko, (2) perhatian kerincian yaitu sejauh mana para anggota organisasi diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian kepada rincian, (3) orientasi hasil yaitu sejauh mana pimpinan atau pihak manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu, (4) orientasi orang yaitu sejauh mana keputusan manajemen atau pimpinan memperhitungkan hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu, (5) orientasi tim yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu, (6) keagresifan yaitu sejauh mana anggota organisasi agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai, dan (7) kemantapan yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* sebagai kontras dari pertumbuhan.

Self Efficacy

Bandura (1986) mendefinisikan *self efficacy* sebagai penilaian seseorang terhadap kemampuannya untuk mengorganisasikan dan melaksanakan sejumlah tingkah laku yang se-

suai dengan unjuk kerja (*performance*) yang dirancangnya. Sementara Schunk (1990) mengatakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengendalikan kejadian-kejadian dalam kehidupannya. Baron dan Grennberg (dalam Muhammad, 2005) menjelaskan bahwa pengertian *self efficacy* merupakan kemampuan individu dalam menampilkan suatu perilaku untuk mengatasi masalah atau situasi yang dihadapi. *Self efficacy* memiliki fungsi-fungsi (dalam Rahardjo, 2001) untuk (1) menentukan pilihan tingkah laku untuk memilih tugas yang diyakini dapat dikerjakan dengan baik dan menghindari tugas yang sulit, (2) menentukan seberapa besar usaha dan ketekunan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut, (3) mempengaruhi pola pikir dan reaksi emosional terhadap mampu dan tidaknya individu dalam menyelesaikan tugasnya, (4) meramalkan tingkah laku selanjutnya, dan (5) menunjukkan kinerja selanjutnya dimana kesuksesan akan mampu berpengaruh positif terhadap *self efficacy* yang dimiliki.

Strategi Coping Proaktif

Strategi coping mengacu pada usaha yang spesifik, baik perilaku maupun psikologis, yang diterapkan oleh individu untuk mengatasi, mengurangi, atau meminimalkan keadaan yang menimbulkan *burnout* (Taylor, 1998). Coping juga dapat dilihat sebagai proses untuk mengelola tuntutan-tuntutan (eksternal atau internal) yang dinilai membebani atau melampaui sumber daya yang dimiliki oleh individu (Lazarus & Folkman, 1984, dalam Taylor 1991). Greenglass (1999) menjelaskan bahwa coping tidak hanya dilakukan setelah terjadinya *burnout* tapi akan lebih baik apabila dilakukan sebelum terjadinya *burnout*. *Coping* proaktif merupakan salah satu strategi *coping* yang dilakukan sebelum terjadinya *burnout*, yaitu dengan perilaku positif seperti pengembangan keahlian, pemberdayaan sumber daya, serta perencanaan jangka panjang.

Berdasarkan uraian di atas, maka studi ini dimaksudkan untuk mengintegrasikan beberapa faktor yaitu budaya organisasi, *self efficacy* dan strategi coping proaktif terhadap terjadinya *burnout* yang hasil penelitian sebelumnya terjadi inkonsisten. Adapun penelitian ini dilakukan pada guru Sekolah Menengah Atas di Palangka Raya.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Burnout

Berdasarkan penelitian Jackson (dalam As'ad dan Soetjipto, 2000) budaya organisasi juga dapat menyebabkan terjadinya *burnout* dalam diri pegawai. Ini disebabkan adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang dialami di tempat kerja. Kesenjangan harapan dan kenyataan yang dimaksud adalah harapan tentang prestasi yang dicapai dan unjuk kerja yang dimilikinya. Hasil penelitian Schaufeli (1998) dan Sedjo (2005) juga menunjukkan adanya hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan *burnout*, dimana semakin rendah dan disfungsional budaya organisasi semakin tinggi tingkat *burnout*-nya. Sebaliknya semakin tinggi dan fungsional budaya organisasi semakin rendah tingkat *burnout*-nya. Dengan demikian berdasarkan penjelasan sebelumnya rumusan hipotesa pertama adalah:

H₁: Diduga budaya dengan demikian berdasarkan penjelasan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terjadinya *burnout*.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Burnout

Berdasarkan penelitian Bandura dan Cervone (1983) *self efficacy* berguna untuk menentukan tindakan apa yang harus dilakukan ketika gejala stres atau *burnout* itu datang, seberapa besar usaha dan seberapa lama perlu dilakukan. Oleh karena itu seseorang dengan *self efficacy* tinggi cenderung akan berusaha menyelesaikan tugas yang memang harus dikerjakannya dan masalah-masalah kerja yang ada serta mengurangi beban kerja secara psikologis maupun fisik sehingga gejala stress

atau *burnout* yang dirasakan pun tidak terlalu besar. Bandura, Cioffi, Taylor & Brouillard (1988) mendukung pernyataan di atas dengan mengatakan bahwa individu dengan *self efficacy* tinggi biasanya berusaha menyelesaikan segala sumber permasalahan secara aktif terutama masalah pekerjaan hingga stres atau *burnout* menjadi rendah. Schunk (1991) juga dalam penelitiannya menunjukkan bahwa individu yang memiliki *strongself efficacy* melihat kegagalannya karena faktor kurang berusaha (*lack of effort*) sehingga memotivasi mereka untuk berusaha keras memperbaiki kegagalannya. Sebaliknya, individu yang memiliki *lowself efficacy* melihat kegagalannya karena faktor kurangnya kemampuan diri (*lack of ability*) sehingga membuat motivasi mereka menurun (Woolfolk, 1995). Dengan demikian didasari penjelasan sebelumnya rumusan hipotesa kedua adalah:

H₂: Diduga *self efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terjadinya *burnout*.

Pengaruh Strategi Coping Proaktif terhadap Burnout

Dalam penelitian Greenglass (2001), *coping* proaktif berpengaruh dengan hasil yang positif dan penurunan distress ataupun *burnout*. Individu yang merasa yakin bahwa mereka memiliki sumber daya dari dalam diri untuk mengatasi tuntutan dalam lingkungan kerja, akan merasa bahwa mereka diperlakukan adil dan sama oleh yang lain dan seharusnya mengalami tingkat stres yang rendah dan mungkin tidak akan sampai ke *burnout*. Sumber daya tersebut meliputi kemampuan untuk merencanakan strategi *coping*, mencari dukungan sosial, dan menggambarkan kesuksesan. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa *coping* proaktif mengarah pada persepsi yang lebih tinggi tentang perlakuan adil dan sinisme yang lebih rendah; sedangkan perlakuan adil mengarah pada kelelahan emosional yang rendah. Dengan demikian didasari

penjelasan sebelumnya rumusan hipotesa ketiga adalah:

H₃: Diduga strategi *coping* proaktif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terjadinya *burnout*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian bersifat eksplanatoris. Variabel yang diselidiki terdiri dari variabel bebas dan terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, *self efficacy* dan strategi *coping* proaktif, sedangkan variabel terikatnya adalah *burnout*.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMA yang ada di Palangka Raya yang berjumlah 412 orang. Dengan populasi berjumlah 412 orang dan presisi yang ditetapkan sebesar 10%, maka jumlah sampel yang harus diambil dapat dihitung sesuai dengan rumus yang dikemukakan Yamane (dalam Utami dan Supramono, 2003) yaitu:

$$n = \frac{412}{[(412 \times (10\%)^2) + 1]}$$

$$n = 81 \text{ orang}$$

Cara pengambilan respondennya adalah melalui *snowball sampling*.

Instrumen Penelitian

Alat yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari skala *burnout* yang dikembangkan oleh Maslach & Jackson (1981) yang dikenal sebagai *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Alat ukur MBI terdiri dari 22 item pernyataan yang menggambarkan tiga skala/dimensi pengukuran yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi dan *reduced personal accomplishment*. Skala budaya organisasi diadaptasi dari instrument Sofyan (2002) dengan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang dipaparkan oleh Robbins (1994) yang terdiri dari 27 item pernyataan. Skala *self efficacy* disusun oleh Tschannen-Moran & Hoy (2001)

yaitu *Teacher's Sense of Efficacy Scale* (TSES) yang menggambarkan tiga dimensi pengukuran yaitu *efficacy in student engagement, strategies, dan classroom management* dengan 24 item (pernyataan). Sedangkan skala strategi *coping* proaktif dikembangkan oleh Greenglass (2001) yaitu *The Proactive Coping Scale* dengan 17 item (pernyataan).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis yaitu dengan analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek Penelitian

Proses pengambilan data berlangsung dari tanggal 20 Desember-8 Januari 2014 pada guru SMA di Palangka Raya. Angket sendiri disebar sebanyak 85 buah dengan cara *snowball sampling*. Pada saat pengembalian angket hanya 80 angket yang kembali. Hal ini berarti sampel penelitian adalah sejumlah 80 orang dengan perincian 34 orang guru pria dan 46 orang guru wanita.

Uji Validitas dan Reabilitas

Untuk skala budaya organisasi, dari 27 item ternyata semua item dinyatakan valid dengan validitas bergerak dari 0,416 sampai dengan 0,793. Untuk skala *burnout*, dari 22 item ternyata item yang gugur berjumlah 2 sehingga item yang valid berjumlah 20 item dengan validitas bergerak dari 0,469 sampai dengan 0,768. Untuk skala *self efficacy* dari 24 item ternyata item yang gugur berjumlah 1 item sehingga item yang valid berjumlah 23 item dengan validitas bergerak dari 0,376 sampai dengan 0,854. Sedangkan untuk skala strategi *coping* proaktif dari 16 item ternyata semua item dinyatakan valid dengan validitas bergerak dari 0,438 sampai dengan 0,781. Adapun reabilitas untuk skala budaya organisasi adalah 0,943, skala *burnout* adalah

0,910, skala *self efficacy* adalah 0,944 dan skala strategi *coping* proaktif adalah 0,890.

Statistik Deskriptif

Sebelum memanfaatkan teknik analisis statistik inferensi yang mempunyai fungsi menguji hipotesis, maka perlu melihat statistik deskriptif yang digunakan untuk menggambarkan seberapa besar prosentase dan tingkatan kategori dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif data penelitian pada Tabel 1, diketahui bahwa untuk *burnout* para guru cenderung menilai pada kategori tinggi (88%). Tingginya persepsi mengenai *burnout* mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mengalami sindrom *burnout*. Hal ini dapat terwakili oleh indikator bahwa selalu terkuras secara emosional sebagai guru, mengalami kelelahan fisik, jenuh dan bosan, serta bekerja dengan orang banyak seharian penuh menjadi stres. Untuk budaya organisasi responden cenderung menilai pada kategori rendah (50%). Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tempat mereka bekerja dinilai oleh para guru cenderung kurang baik. Rendahnya budaya organisasi ini, dari aspek inovasi dan pengambilan resiko tergambarkan oleh indikator bahwa pimpinan maupun manajemen sekolah kurang menghargai keputusan-keputusan kreatif para guru dan untuk aspek orientasi orang indikatornya bahwa pimpinan sekolah tidak peka dan memahami masalah bawahannya serta pada aspek keagresifan indikatornya sekolah kurang antisipatif terhadap perubahan yang terjadi. Persepsi guru terhadap *self efficacy* berada pada kategori tinggi (44%) yang mana artinya adalah responden memiliki keyakinan dan kemampuan akan dirinya dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya untuk mempengaruhi performa seluruh siswa yang diajarinya. Tingginya *self efficacy* yang dimiliki karena ditunjukkan oleh indikator bahwa guru yakin dapat menolong siswa berpikir kritis, memunculkan kreativitas, dan mampu

menerapkan sistem manajemen kelas dengan baik dan teratur. Sedangkan persepsi guru terhadap strategi *coping* proaktif berada pada kategori tinggi (50%), yang mana artinya guru memiliki kemampuan untuk memberdayakan sumber daya yang ada, mengembangkan keahlian dan memiliki perencanaan dalam upaya pencegahan terjadinya stressor ataupun *burnout*. Tingginya strategi coping proaktif, karena para guru cenderung memberikan respon mengarah pada indikator yaitu mampu menyelesaikan masalah tanpa bantuan orang lain, selalu merencanakan suatu tindakan dan menyusun strategi untuk tercapainya suatu tujuan serta selalu memotivasi diri sendiri.

Uji Asumsi Klasik.

Berdasarkan dari hasil uji asumsi klasik diketahui bahwa untuk uji normalitas terjadi gejala normalitas dengan melihat gambar grafik normal P-P Plot. Apabila dilihat dari uji multikolinearitas diketahui bahwa untuk budaya organisasi nilai *tolerance* 0,782 dan VIF 1,279, *self efficacy* nilai *tolerance* 0,523 dan VIF 1.913, dan strategi *coping* proaktif nilai *tolerance* 0,451 dan VIF 2,217. Ketiga variabel bebas yang digunakan memiliki nilai VIF kurang dari 5 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,00001. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas pada variabel yang digunakan. Untuk uji heterokedastisitas dengan menggunakan pendekatan analisis grafik scatterplot, dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan dari hasil uji ANOVA atau F_{test} diperoleh hasil F_{hitung} adalah 19.627 dengan tingkat signifikansi 0.000, dan karena probabilitas 0.000 jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi bisa digunakan untuk memprediksi *burnout* pada guru SMA di Palangka Raya. Selain itu juga, dilihat dari hasil analisis diketahui R Square sebesar 0, 437.

Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi, *self efficacy* dan strategi *coping* proaktif memiliki pengaruh terhadap *burnout* sebesar 43,7%, sedangkan sisanya sebesar 56,3% disebabkan oleh variabel lain. Untuk menguji hipotesis yaitu mengetahui pengaruh budaya organisasi, *self efficacy* dan strategi *coping* proaktif terhadap *burnout* dilakukan dengan analisis regresi dan diketahui hasilnya sebagai berikut.

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil pengujian untuk budaya organisasi memberikan nilai $\beta = -0,039$ dengan $\text{sig.} = 0,529$, $p > 0,05$. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh negatif dan tidak signifikan antara budaya organisasi dengan terjadinya *burnout*. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga hipotesis 1 pada penelitian ini di tolak. Untuk hasil pengujian *self efficacy* menunjukkan nilai $\beta = -0,324$ dengan $\text{sig.} = 0,000$, $p < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara *self efficacy* dengan terjadinya *burnout*. Maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis 2 pada penelitian ini diterima. Sedangkan hasil pengujian untuk strategi *coping* proaktif menghasilkan nilai $\beta = -0,211$ dengan $\text{sig.} = 0,143$, $p > 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh negatif dan tidak signifikan antara strategi *coping* proaktif dengan terjadinya *burnout*. Oleh karena itu H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga hipotesis 3 pada penelitian ini ditolak yang mana meskipun hasilnya negatif tetapi belum memberikan pengaruh yang signifikan.

Pembahasan

Budaya organisasi berdasarkan penelitian ini berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan. Hasil ini bertentangan dengan penelitian yang ada, yaitu rendahnya budaya organisasi dapat meningkatkan potensi kemenarikan suatu pekerjaan sehingga lama-kelamaan dapat menjadi sumber stres dan *burnout* (Baron, 1986, Chernis, 1980 dan Sedjo, 2005). Berbeda halnya hasil penelitian ini dengan penelitian

sebelumnya, diduga ada kemungkinan besar guru memandang ataupun menilai bahwa profesi menjadi guru sesuatu hal yang membanggakan dan positif. Hal ini membuat guru tidak terlalu mempermasalahkan budaya organisasi di tempat mereka bekerja. Berdasarkan data empirik sebagian besar guru memiliki usia >40 tahun. Hal ini kemungkinan menjadi faktor yang mempengaruhi ketidaksig-nifikan budaya organisasi terhadap *burnout*. Ini senada dengan penelitian Rosyid dan Farhati (1996) faktor usia dapat mempengaruhi tingkat *burnout* pada individu. Dimana *burnout* akan tinggi pada pekerja yang masih muda dibandingkan yang sudah tua. Pekerja yang lebih muda biasanya kurang mempunyai pengalaman kerja, tetapi sebenarnya pengaruh usia ini lebih menggambarkan lamanya bekerja. Orang yang lebih tua, cara melihat masalah lebih stabil dan matang, hidup lebih seimbang dan cenderung tidak tinggi pada *burnout*. Secara umum, adanya temuan-temuan baru dalam penelitian ini yang berbeda dengan penelitian sebelumnya diduga kemungkinan disebabkan karena dalam penelitian ini variabel budaya organisasi digunakan dirumuskan secara umum tidak dilihat secara dimensi ataupun aspek. Oleh karena itu masih dibutuhkan penelitian-penelitian selanjutnya untuk lebih menjelaskan peranan budaya organisasi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui variabel *self efficacy* yang memiliki pengaruh signifikan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *self efficacy* guru akan semakin rendah potensi terjadinya *burnout*, sebaliknya semakin rendah tingkat *self efficacy* guru akan semakin tinggi potensi terjadinya *burnout*. Adanya pengaruh negatif dan signifikan *self efficacy* terhadap *burnout* disebabkan guru yang memiliki *self efficacy* yang tinggi memiliki kemampuan untuk menentukan tindakan apa yang harus dilakukan ketika gejala *burnout* datang. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Bandura dan Cervone (1983),

bahwa *self efficacy* berguna untuk menentukan tindakan apa yang harus dilakukan ketika gejala stres atau *burnout* itu datang, seberapa besar usaha dan seberapa lama perlu dilakukan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis strategi coping proaktif memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan. Dimana artinya bahwa strategi coping proaktif yang dilakukan oleh guru belum terlalu besar mempengaruhi dalam menurunkan ataupun menaikkan tingkat *burnout*. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Greenglass (2001) yang menyatakan bahwa coping proaktif menghasilkan penurunan *burnout*. Kemungkinan individu merasa mampu menyesuaikan, mengendalikan keadaan dan perubahan lingkungan untuk mencapai tujuan. Selain itu, terdapat kecenderungan bahwa individu terlalu percaya diri dapat menganggap strategi yang satu lebih unggul dari strategi yang lain pada saat menentukan strategi-strategi preventif. Karena menurut Greenglass, Schwarzer, Jakubiec, Fiksenbaum, dan Taubert (dalam Greenglass, 2001) individu akan cenderung mengacu pada ranah kognitif secara maksimal untuk berimajinasi (*imagined effectiveness*) ataupun melakukan refleksi atas pengalaman yang telah lalu, mengingat dan meniru alternatif berkaitan dengan pencarian solusi.

Berdasarkan hasil analisis diketahui koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,437, artinya bahwa sumbangan efektif variabel budaya organisasi, *self efficacy* dan strategi coping proaktif terhadap *burnout* adalah sebesar 43,7%. Sisanya sebesar 56,3% adalah faktor-faktor lain yang kemungkinan dapat mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya *burnout* misalnya dukungan sosial, tipe kepribadian, usia, religiusitas namun faktor tersebut tidak diperhatikan dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain ini dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya untuk diteliti.

Tabel 1. Statistik Deskripsi Data Penelitian Masing-masing Variabel

Variabel	Kategori	Range	n	Prosentase
<i>Burnout</i>	Tinggi	3,41- 4,21	70	88%
Budaya organisasi	Rendah	81- 2,6	40	50%
<i>Self efficacy</i>	Tinggi	3,41- 4,2	35	44%
Strategi <i>coping</i> proaktif	Tinggi	3,41- 4,2	40	50%

Sumber: Data Diolah, 2015

Tabel 2. Hasil Uji Individual (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig
	B			
Constant	103,232		18,440	,000
Budaya organisasi (X_1)	-,039		-,632	,529
<i>Self Efficacy</i> (X_2)	-,324		-4,107	,000
Coping Proaktif (X_3)	-,211		-1,481	,143
R Square = 0,437	F = 19.627			
SE = 43.7%	Sig = 0.000			

Sumber: Data *Output* Statistik, 2015

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan tentang pengaruh budaya organisasi, *self efficacy* dan strategi coping proaktif terhadap *burnout* maka dapat disimpulkan sebagai berikut: *Pertama*, budaya organisasi berpengaruh terhadap *burnout* adalah negatif tetapi tidak signifikan dan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya budaya organisasi belum memberikan pengaruh yang kuat terhadap terjadinya *burnout*.

Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Chernis (1980) dan Sedjo (2005) yang menyatakan rendahnya budaya organisasi dapat meningkatkan potensi *burnout*. *Kedua*, *self efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan serta tinggi terhadap *burnout*, berarti semakin tinggi tingkat *self efficacy* akan semakin rendah potensi terjadinya *burnout*. Temuan ini mendukung hasil penelitian Bandura dan Cervone (1983). *Ketiga*, strategi coping proaktif berpengaruh negatif, tidak signifikan dan tinggi. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi strategi coping sese-

orang belum memberikan pengaruh yang kuat terhadap penurunan *burnout*. Hasil ini tidak mendukung hasil penelitian Greenglass (2001) yang mengungkapkan bahwa *coping* proaktif menghasilkan penurunan *burnout*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aeria, L. A. 1998. *Burnout di Kalangan Guru-guru Sekolah Menengah Daerah Pealing*. *Jurnal Pendidikan*. Jilid 2, Bil. 2.
- As'ad dan Soetjipto. 2000. *Hubungan Antara Beberapa Aspek Budaya Perusahaan dengan Tingkat Burnout pada Karyawan Bagian Pelayanan Publik*. *Jurnal Psikologi*, 2.
- Bandura and Cervone. 1983. *Self Efficacy Mechanism Governing the Motivational Effects of Goal System*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45.
- Bandura. 1986. *The Relative Efficacy of Desensitization & Modelling Approaches for Inducing Behavior Affective and Attitudinal Changes*. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.121.

- Dinham, S. & Scott, C. 2000. *Moving into the third outer domain of teacher satisfaction*. J. Educ. Admin.
- Farber, B.A. 1991. *Stress and Burnout In The Human Service Professions: Teachers In College*. Columbia University: New York, Pergamon Press.
- Folup and Linstead. 1999. *Management A Critical Text*. Australia: Macmillan Pty.
- Ganster, D.C., Fusilier, M.R. and Meyes, B.T. 1986. *Role of Social Social Support in The Experience of Stress at Work*. Journal of Applied Psychologi, 71.
- Greenglass, E.R. 2001. *Proactive Coping, Work Stress and Burnout*. Stress News, Vol. 13 No. 2.
- Koustelios, A. 2001. *Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers*. The Int. J. Educ. Manage.
- Maslach and W.B. Schaufeli. 2001. *Job Burnout*. <www.fine> articles.com.
- Moorhead dan Griffin. 1999. *Organizational Behavior: Managing People and Organization*. 5th Edition, India, A.I.T.B.S. Publisher.
- Neukrug, E. *Theory, Practice, and Trends in Human Services: An Introduction*. Toronto: Thomson Brooks/Cole.
- Pines, B. dan Aronson, E. 1988. *Career Burnout: Causes and Cures*. New York: The Free Press.
- Prawasti Y. C. dan Napitupulu, M. 2002. *Peranan Dimensi Gaya Kepemimpinan Atasan yang Dipersepsi terhadap Burnout*. Jurnal Psikologi Sosial, No. X.
- Robbins, S.P. 2001. *Organizational Behavior*. 9th Edition. USA: Prentice Hall.
- Robbins. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Rogers, B. 1995. *Women In the Workplace*. Dalam Fogel, C.I. & Woods, N.F. (Ed). Women's health Care. London: Sage Publications.
- Santrock, J.W. 2003. *Psychology*. McGraw-Hill. Boston.
- Sarafino, E.P. 1990. *Health psychology: biopsychosocial interaction*. New York: Jhon Wiley & Sons.
- Schunk, D.H. 1990. *Introduction to The Section on Motivations and Efficacy*. Journal of Educational Psychology, Vol. 82 no. 1-6.
- Sedjo, Praesti. 2005. *Kontribusi Budaya Organisasi terhadap Burnout pada Tenaga Pengajar*. Seminar Nasional PE-SAT.
- Sutjipto. 2001. Retrieved Maret 13 2010. "Apakah Anda Mengalami Burnout?" <http://www.depdiknas.go.id/jurnal/32>.
- Sweeney, J.T. and Scott L.S. 2002. *Effectif the Busy Season Work-load on Public Accountants of Burnout*. Behavioral Research in Accounting, Vol 14.
- Taubert, S. 1999. *Development and validation of a psychometric instrument for the assessment of proactive coping*. Diploma Thesis. Berlin: Freie Univer-sitet.
- Taylor, S.E. 1991. *Health Psychology*. New York: McGraw-Hill-Inc.
- Taylor, S.E. 1997. *Coping Strategies. Research Network on Socioeconomic status and Health*.