

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *SELF-EFFICACY* DAN STRATEGI *COPING* PROAKTIF TERHADAP *BURNOUT*

Krisma Natalia

Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga

Supramono

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga

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. The sample in this study was 80 high school teachers. 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. This result proved that only self-efficacy is known to be a predictor for the occurrence of burnout.

Keywords: *Burnout, organizational culture, self-efficacy, proactive coping strategy*

Guru adalah salah satu profesi yang berhubungan dengan kegiatan jasa yang rentan dengan adanya *burnout* (rasa lelah). Bagi guru yang sedang mengalami kelelahan akan berimbas pada penurunan dalam pekerjaan seperti ketidakhadiran, kecenderungan mengabaikan pekerjaan dan *turnover*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengamati beberapa faktor: budaya organisasi, keberhasilan diri dan strategi *coping* proaktif terhadap munculnya *burnout* pada guru Sekolah Menengah Atas. Data diperoleh melalui kuesioner. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data adalah skala *burnout*, skala budaya organisasi, skala keberhasilan diri dan skala strategi *coping* proaktif yang telah dites tingkat validitas dan reliabilitasnya. Hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan strategi *coping* proaktif memberi efek negatif terjadinya *burnout* pada guru Sekolah Menengah Atas. Hasil ini membuktikan bahwa hanya *self-efficacy* sebagai prediktor kemunculan *burnout*.

Kata kunci: *Burnout, budaya organisasi, self-efficacy, strategi coping proaktif*

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. Ini pun senada dengan hasil penelitian yang dilakukan kyriacou menunjukkan (dalam Prawasti & Napitupulu, 2002), kurang disiplin dan rendahnya motivasi siswa bisa memunculkan 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). Pines dan Aronson (1988) mengemukakan bahwa *burnout* merupakan suatu pengalaman subjektif adanya kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang menuntut emosi. Emosi tersebut umumnya disebabkan oleh kombinasi antara harapan yang sangat tinggi dan situasi menekan yang kronis. Seseorang yang mengalami *burnout* perlahan-lahan terkikis semangatnya karena stres yang kronis dalam pekerjaan sehari-hari, seperti terlalu banyak tekanan, konflik, tuntutan dan kurangnya *reward* emosi, pengakuan serta kesuksesan. *Burnout* dapat terjadi jika pekerjaan dirasakan tidak mempunyai arti dan penuh dengan stres yang terus-menerus namun kurang adanya dukungan dan *reward*.

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. Disisi 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. Faktor individu memiliki kemampuan untuk bisa mempengaruhi gejala *burnout* yang dirasakannya, paling tidak mereduksi apa yang dirasakan dan meminimalisasi efek buruk yang dialami. 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. Jika seorang guru percaya bahwa dengan kemampuannya ia akan dapat menghadapi *burnout* yang dirasakan maka ia cenderung memiliki tingkat *burnout* lebih rendah dibanding dengan individu dengan *self efficacy* yang rendah. 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 menimbulkan 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*.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk mengintegrasikan beberapa faktor yaitu budaya organisasi, *self efficacy* dan strategi *coping* proaktif terhadap terjadinya *burnout* yang hasil penelitian sebelumnya terjadi inkonsistensi.

TINJAUAN PUSTAKA

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 & 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. Pemberi pelayanan merasa tidak memiliki energi lagi untuk melakukan pekerjaannya. 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.

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. Lebih lanjut, Robbins (1998) menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Budaya menyampaikan kepada karyawan bagaimana pekerjaan dilakukan dan apa-apa saja yang bernilai penting. Bergantung pada kekuatannya, budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi (Robbins, 2001). 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 ke rincian 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) kemandirian yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Bandura (1986) mendefinisikan *self efficacy* sebagai penilaian seseorang terhadap kemampuannya untuk mengorganisasikan dan melaksanakan sejumlah tingkah laku yang sesuai dengan unjuk kerja (*performance*) yang dirancangnya. Dengan perkataan lain *self efficacy* menurut Bandura adalah suatu pendapat atau keyakinan yang dimiliki oleh seseorang mengenai kemampuannya dalam menampilkan suatu bentuk perilaku dan hal ini berhubungan dengan situasi yang dihadapi oleh seseorang tersebut. 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* 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. *Coping* proaktif adalah usaha untuk mengantisipasi kejadian-kejadian yang mungkin dapat menimbulkan burnout dengan cara memberdayakan sumber daya yang ada serta memperbaiki diri dan lingkungan sekitarnya (Aspinwall & Taylor, 1997, dalam Greenglass, 1999). Greenglass (1999) lebih lanjut menjelaskan bahwa proaktif *coping* adalah strategi *coping* yang multidimensional dan melihat ke depan. Proaktif *coping* menggabungkan proses manajemen kualitas hidup individu dengan pencapaian tujuan yang dikontrol sendiri (*self-regulatory goal*).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

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. Seperti yang dikemukakan oleh Maslach (2001) bahwa apabila seseorang yang dihadapkan dengan pengalaman negatif akan menimbulkan ke-tegangan emosi. Bila situasi tersebut berlangsung terus-menerus maka akan menyebabkan ketegangan emosional yang menyebabkan kelelahan emosi. Hasil penelitian Schaufeli (1998) dan Sedjo (2005) juga menunjukkan adanya hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan *burnout*, dimana semakin rendah dan disfungsi 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 hipotesis pertama adalah:

H1: Diduga budaya 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 *strong-self efficacy* melihat kegagalannya karena faktor kurang berusaha (*lack of effort*) sehingga memotivasi mereka untuk berusaha keras memperbaiki kegagalannya. Sebaliknya, individu yang memiliki *low-self efficacy* melihat kegagalannya karena faktor kurangnya kemampuan diri (*lack of ability*) sehingga membuat motivasi mereka menurun (Woolfolk, 1995). Dengan demikian didasari penjelasan sebelumnya rumusan hipotesis 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 hipotesis 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 penelitian ini adalah seluruh guru SMA yang ada di Palangka Raya yang berjumlah 412 orang. Dengan menggunakan rumus yang dikemukakan Yamane (Utami dan Supramono, 2003), dan tingkat presisi yang ditetapkan sebesar 10%, maka jumlah sampel yang harus diambil yaitu:

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

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

Cara pengambilan 81 responden adalah melalui *convenience sampling*. Pada teknik ini peneliti mendatangi pada guru SMA di sekolah-sekolah yang ada di Palangka Raya untuk diminta kesediannya menjadi responden, jika yang bersangkutan menyatakan bersedia maka guru SMA tersebut untuk dijadikan responden dengan cara mengisi kuesioner. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner tersebut yang dapat digunakan hanya 80 buah. Hal ini berarti sampel penelitian adalah sejumlah 80 orang dengan rincian 34 orang guru pria dan 46 orang guru wanita.

Instrumen Penelitian 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 di adaptasi 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 dan 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).

Hasil pengujian validitas untuk skala budaya organisasi, dari 27 item ternyata semua item dinyatakan valid dengan nilai 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.

HASIL PENELITIAN

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.

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%

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 tergambar 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

Tabel 2 Hasil Uji Individual (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig
	B		
Constant	103,232	18,440	,000
Budaya organisasi (X1)	-,039	-,632	,529
Self Efficacy (X2)	-,324	-4,107	,000
Coping Proaktif (X3)	-,211	-1,481	,143
R Square = 0,437			
SE = 43.7%			
F = 19.627			
Sig = 0.000			

strategi *coping* proaktif terhadap *burnout* dilakukan dengan analisis regresi dan diketahui hasilnya sebagai berikut:

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian untuk budaya organisasi memberikan nilai beta = -0,039 dengan Sig= 0,529, $p > 0.05$. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh negatif dan tidak signifikan antara budaya organisasi dengan terjadinya *burnout*. Dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak, sehingga hipotesis 1 pada penelitian ini di tolak. Untuk hasil pengujian *self efficacy* menunjukkan nilai Beta =-0,324

dengan sig=,000, $p < 0.05$. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara *self efficacy* dengan terjadinya *burnout*. Maka dari itu Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis 2 pada penelitian ini diterima. Sedangkan hasil pengujian untuk strategi *coping* proaktif menghasilkan nilai Beta =-0,211 dengan 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 Ho diterima dan Ha 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). Berbedanya 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. Selain itu ada kemungkinan juga, guru sudah terbiasa dan kebal dengan budaya organisasi yang ada sehingga membuat mereka tidak memperdulikan baik atau buruk kondisi budaya organisasi untuk mereka. Kemungkinan juga ada dugaan bahwa adanya ketidakmampuan guru-guru dalam mengubah keadaan budaya organisasi di sekolah sehingga mereka hanya pasrah dan menerima keadaan. Berdasarkan data empirik sebagian besar guru memiliki usia > 40 tahun. Hal ini kemungkinan menjadi faktor yang mempengaruhi ketidaksignifikan 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 matang, hidup lebih seimbang dan cenderung tidak mengalami *burnout*. Melihat usia sebagian besar responden > 40 tahun, ini membuat mereka mampu mengatasi tuntutan dan tekanan yang terjadi dengan baik, tidak terkecuali dengan adanya budaya organisasi yang rendah itu. 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. Hal ini sesuai dengan pengertian *self efficacy* guru yaitu keyakinan yang dimiliki oleh seorang guru mengenai kemampuan dirinya dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. 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. 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 stres 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.

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*. Secara teoritis juga mengatakan bahwa dengan menerapkan

coping proaktif berarti seseorang melihat suatu keadaan atau kejadian bukan suatu yang membahayakan melainkan suatu tantangan, selain itu juga berusaha untuk membangun berbagai sumber daya untuk mengatasi berbagai kejadian yang mungkin terjadi. Diduga ada kemungkinan faktor lain yang mempengaruhi hal tersebut terjadi. Kemungkinan individu merasa mampu menyesuaikan, mengendalikan keadaan dan perubahan lingkungan untuk mencapai tujuan. Tetapi pada kenyataannya manusia tidak mampu menangani setiap tantangan dan perubahan. 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.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan tentang pengaruh budaya organisasi, *self efficacy* dan strategi *coping* proaktif terhadap *burnout* maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Pertama, meskipun budaya organisasi yang ada saat ini kurang kondusif tetapi tidak memberikan pengaruh yang kuat terhadap terjadinya *burnout*. Kedua, *self efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan serta tinggi terhadap *burnout*, berarti semakin tinggi tingkat *self efficacy* akan semakin rendah potensi terjadinya *burnout*. Ketiga, strategi *coping* proaktif berpengaruh negatif, tidak signifikan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi strategi *coping* seseorang belum memberikan pengaruh yang kuat terhadap penurunan *burnout*.

Mengingat bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya *self efficacy* yang signifikan, maka bagi guru diharapkan untuk lebih mempertahankan dan meningkatkan tingkat *self efficacy* yang dimiliki sehingga lebih tahan terhadap kondisi kerja yang sangat potensial menciptakan *burnout*. Pihak sekolah juga dapat

melakukan pemeriksaan psikologis kepada para guru agar dapat diketahui tingkat *self efficacy* yang dimilikinya secara lebih menyeluruh. Jika terdapat guru yang memiliki *self efficacy* yang rendah, maka pihak sekolah dapat memberikan pelatihan atau tindakan tertentu.

Penelitian ini tidak terlepas adanya beberapa keterbatasan yang dapat diperbaiki pada penelitian yang akan datang. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah penelitian ini tidak membahas dampak-dampak dari *burnout*, hanya melihat dari segi faktornya saja. Selain itu koefisien determinasi (R Square) hanya 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 lingkungan sosial, tipe kepribadian, dan religiusitas namun faktor tersebut tidak diperhatikan dalam penelitian ini. Berdasarkan keterbatasan ini maka agenda penelitian berikutnya antara lain para peneliti dapat meneliti lebih lanjut tentang dampak dari *burnout*. Dapat juga menemukan atau mengikutsertakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi *burnout* seperti dukungan sosial, tipe kepribadian, religiusitas, sistem imbalan dan sebagainya yang berhubungan dengan *burnout*.

REFERENSI

- 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.
- Azwar, S. 2008. *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 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 and Modelling Approaches for Inducing Behavior Affective and Attitudinal Changes. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol.121.

- Caputo. 1991. *Stress and Burnout in Library Service*. Phoenix: The Oryx Press.
- Depdiknas. 2001. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah; Buku 1 Konsep dan Pelaksanaan*. Jakarta: Direktorat SLTP DirjenDikdasmen,
- Dinham S, & Scott C .2000. *Moving into the third outer domain of teacher satisfaction*. J. Educ. Admin.
- Djamarah, B. Syaiful. 2002. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Farber, Barry A. 1991. *Stress and Burnout In The Human Service Professions: Teachers In College*, Columbia University. New York: Pergamon Press.
- Folup dan 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.
- Gaustad, Joan. 1992. School Discipline. <http://eric.uoregon.edu/publications/digests078.html>. ERIC Digest 78.
- Greenglass, E.R, Schwarzer, R, Jakubiec, D, Fiksenbaum, I, & Taubert, S. 1999. *The Proactive Coping Inventory (PCI): a Multidimensional Research instrument*. Paper presented at the 20th International conference of the stress and anxiety research society (STAR), Cracow. Poland.
- 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 Intrnational Journal of Education Management*
- Maslach, and W.B Schaufeli. 2001. Job Burnout. <[www.fine](http://www.fine.com)> 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 Inroduction*. Toronto: Thomson Brooks/Cole.
- Pines, B dan Aronson, E., 1988. *Career Burnout: Causes and Cures*. The Free Press. New York.
- Prawasti Y. C dan Napitupulu, M. 2002. Peranan Dimensi Gaya Kepemimpinan Atasan yang Dipersepsi terhadap Burnout. *Jurnal Psikologi Sosial*. No. X.
- Rahardjo, Wahyu. 2001. *Kontribusi Hardiness dan Self Efficacy terhadap Stres Kerja (Studi Pada Perawat RSUD DR. Soeradji Tirtonegoro Klaten)*. Tesis (diterbitkan). Fakultas Psikologi. Universitas Gunadarma.
- Robbins, S.P. 2001. *Organizational Behavior* 9th Edition. USA: Prentice Hall.
- Robbins. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Prenhallindo. Jakarta.
- 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 PESAT.
- Sutjipto. 2001. Retrieved Maret 13 2010. "Apakah Anda Mengalami Burnout"? <http://www.depdiknas.go.id/jurnal/32>.
- Sweeney, John T, and Scott L. Summers. 2002. Effectif the Busy Season Workload on Public Accountants Of Burnout. *Behavioral Research In Accounting*, Vol 14.
- Tanaya, Sylvia. 2006. Pengaruh Self Efficacy dan Sikap Proaktif Terhadap Burnout Karyawan Tata Usaha Jurusan/Fakultas/Program Studi di Lingkungan Universitas Kristen Petra. *Jurnal Psikologi* <http://www.ralfschwarzer.de/>.
- Taubert, S. 1999. Development and validation of a psychometric instrument for the assessment of proactive coping. Diploma Thesis. Berlin: FreieUniversitet. <http://userpage.fu-berlin.de/-taubert/masterthesis.htm>.
- Taylor, S.E. 1991. *Health Psychology*. New York: McGraw-Hill-Inc.
- Taylor, S.E. 1997. Coping Strategies. *Research Network on Socioeconomic Status and Health*.
- Utami, Intiyas dan Supramono, 2003. *Desain Proposal Penelitian Studi Akuntansi dan Keuangan*. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga.