

BAB I

PENDAHULUAN

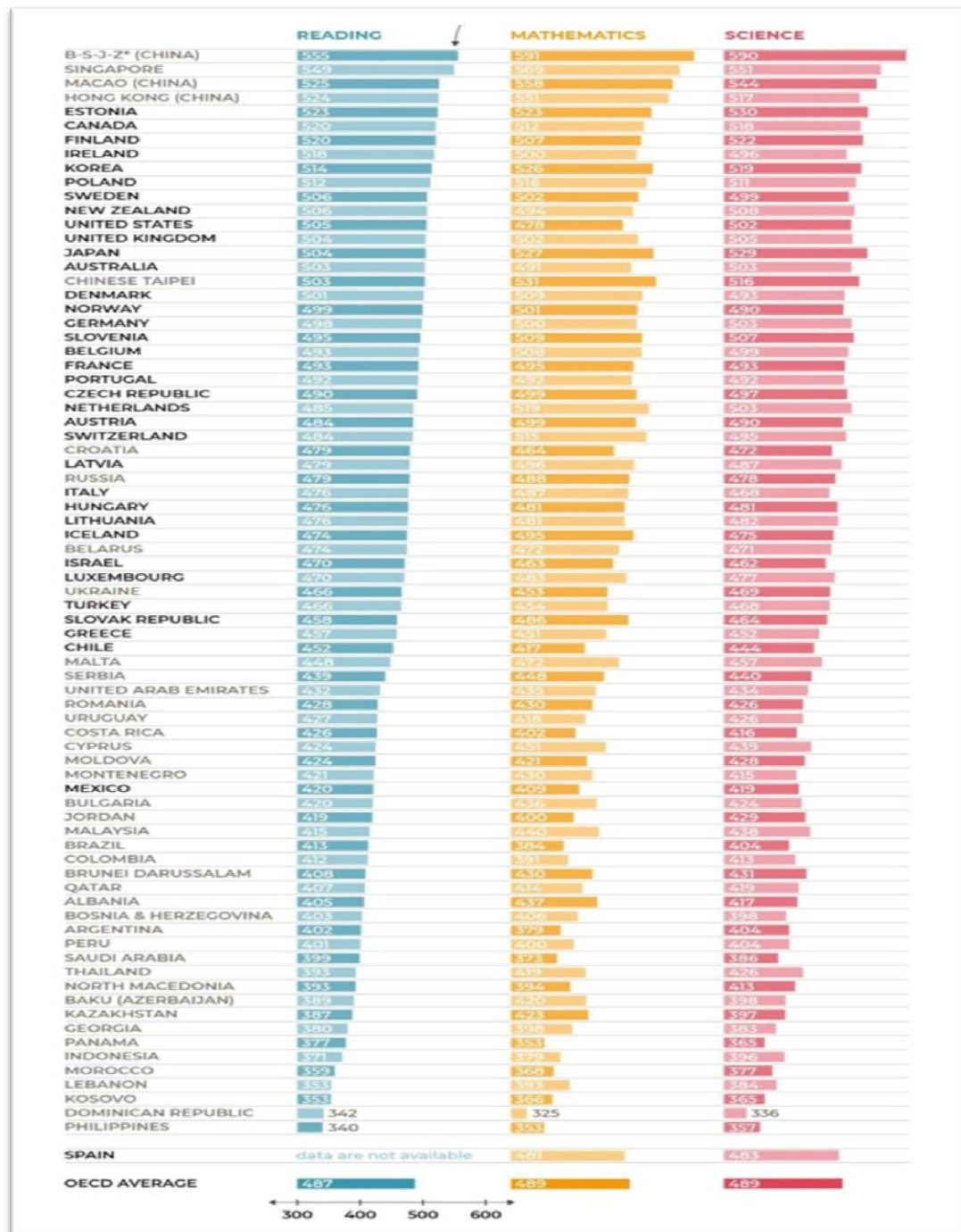
1.1. Latar Belakang Penelitian

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. Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Negara telah mengatur hak setiap warga negara Indonesia untuk mendapatkan pendidikan sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuan dan kualitas hidupnya yaitu pada UUD pasal 28 C ayat 1 yang berbunyi "Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia".

Pada bulan Desember 2019 di Paris, *Programme for International Student Assesment* menerbitkan hasil penelitian pengetahuan murid dalam hal membaca, matematika dan ilmu pengetahuan, serta apa yang dapat mereka lakukan dengan

pengetahuan tersebut. Berikut ini merupakan peringkat pendidikan dunia pada tahun 2018 yang disusun oleh PISA (2019):



Sumber: OECD, PISA Database (2018)

Gambar 1.1

Peringkat Pendidikan Dunia Tahun 2018

Peringkat PISA mengisyaratkan kualitas pendidikan di dunia. Survei kemampuan pelajar yang dirilis oleh PISA menempatkan Indonesia di peringkat enam terbawah. Hasil PISA ini menunjukkan bahwa masih banyak pekerjaan rumah yang harus dilakukan Indonesia untuk memperbaiki sistem pendidikannya. Keterampilan siswa yang telah menyelesaikan wajib belajar masih dianggap kurang kompeten. Jika Indonesia tidak mampu membenahi sistem pendidikannya maka akan kalah dalam persaingan global.

Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Pasal 3 Tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa fungsi pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Berdasarkan fungsi pendidikan nasional tersebut, peran guru menjadi kunci keberhasilan dalam mengembangkan misi pendidikan dan pembelajaran disekolah selain bertanggung jawab untuk mengatur, mengarahkan dan menciptakan suasana kondusif yang mendorong siswa untuk melaksanakan kegiatan dikelas.

Sesuai dengan tujuan pendidikan yang dijelaskan dalam Sikdisnas, pendidikan tidak hanya bertujuan untuk mencerdaskan anak bangsa tetapi juga bertujuan membentuk watak dan kepribadian peserta didik. Oleh karena itu, guru harus

memiliki moral dan kepribadian baik karena guru merupakan suri tauladan bagi anak didik dan dalam masyarakat guru juga merupakan orang yang pantas diteladani.

Para ahli di Indonesia menyadari bahwa jabatan guru adalah suatu profesi yang terhormat dan mulia. Dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat (1) butir 1 tentang guru dan dosen dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru mengabdikan diri dan berbakti untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia seutuhnya, yaitu beriman, bertaqwa dan berakal mulia serta menguasai IPTEK.

Menurut Maslasch & Jackson dalam Wardhani (2012) profesi guru merupakan satu bentuk pelayanan kemanusiaan (*human service profession*) yang penuh tantangan. Peran guru sangat penting dalam mentransformasikan input-input pendidikan. Tanpa perubahan *mindset* dan peningkatan kualitas guru dapat dipastikan di sekolah tidak akan terjadi perubahan atau peningkatan kualitas.

Sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam kelangsungan sebuah organisasi. Tidak heran jika apapun bentuk serta tujuannya, sebuah organisasi dibentuk berlandaskan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia sebagai sumber daya yang strategis dan bersinambungan dalam kegiatan institusi maupun organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau suatu lembaga pendidikan yaitu kinerja guru yang berkinerja tinggi, berperan

dominan dalam menjalankan operasional pendidikan dan dalam pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi atau sebuah lembaga.

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

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas *output* pendidikan setelah menyelesaikan pendidikan di sekolah.

Menilik dan mengacu pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1 Ayat 8 menyatakan bahwa jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Dalam Undang-Undang tersebut disebutkan bahwa jenjang pendidikan formal di Indonesia terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Sekolah Menengah Atas yang selanjutnya disingkat SMA, merupakan salah satu

bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan umum pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari Sekolah Menengah Pertama (SMP), Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat. Peserta didik SMA adalah mereka yang berusia antara 16 dan 18 tahun di mana pada usia ini sedang berada pada fase remaja antara 10 dan 19 tahun.

Psikolog G. Stanley Hall dalam Miftahul Jannah (2016:245) mengatakan bahwa *adolescence is a time of "storm and stress"*. Artinya, remaja adalah masa yang penuh dengan "badai dan tekanan jiwa", yaitu masa di mana terjadi perubahan besar secara fisik, intelektual dan emosional pada seseorang yang menyebabkan kesedihan dan kebimbangan (konflik) pada yang bersangkutan, serta menimbulkan konflik dengan lingkungannya.

Peserta didik SMA berada pada masa remaja yang sangat berdekatan dengan gejala, stres, pubertas, dan tingkat kemampuan berpikir abstrak dan memaknai suatu obyek tanpa memerlukan fisiknya atau bahkan pengalaman sebelumnya. Usia remaja SMA adalah usia yang paling kritis dalam kehidupan seseorang, rentang usia peralihan dari masa kekanakan (*childhood*) menuju masa dewasa (*adulthood*) dan akan menentukan kematangan usia dewasa. Peran guru di SMA sangat berperan penting untuk membentuk akhlak peserta didik agar mempunyai kepribadian dan tingkah laku yang sesuai dengan nilai-nilai agama dan budaya, sehingga peserta didik siap dan mampu dalam menghadapi tantangan kehidupan dan pergaulan.

Pada tahun 2020 Indeks Pembangunan Pemuda (IPP) Jawa Barat menempati peringkat ke-34 atau terbawah di Indonesia, salah satunya disebabkan karena masih belum meratanya lembaga pendidikan setingkat SMA/SMK/MA, tidak semua keca-

matan memiliki SMA/SMK, terutama SMA/SMK yang berstatus negeri.

Di wilayah Kabupaten Tasikmalaya, masih terdapat beberapa kecamatan yang belum memiliki SMA/SMK. Namun dari 39 kecamatan yang ada di kabupaten Tasikmalaya, sudah terdapat 68 jumlah SMA dengan 18 SMA berstatus negeri dan 50 swasta, lalu terdapat 139 SMK dengan 14 SMK berstatus negeri dan 125 swasta. Meskipun hampir di setiap kecamatan terdapat lembaga pendidikan SMA, namun masih sedikit yang berstatus negeri. Kecamatan Karangnunggal merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Tasikmalaya yang mempunyai satu SMA berstatus negeri yaitu SMAN 1 Karangnunggal. Ini merupakan pencapaian yang sangat baik, dengan begitu warga di Kecamatan Karangnunggal yang akan memasukan anaknya ke sekolah negeri tidak perlu keluar kecamatan atau keluar kabupaten.

SMAN 1 Karangnunggal merupakan salah satu SMA yang berkembang di Jawa Barat, hal ini ditandai dengan jumlah siswa yang setiap tahunnya meningkat, dan pada tahun 2016 sekolah ini terakreditasi A. SMAN 1 Karangnunggal juga terus melakukan pembangunan di setiap tahunnya demi kenyamanan prasarana peserta didik. Berikut ini merupakan jumlah peserta didik SMAN 1 Karangnunggal Tahun 2016-2019:

Tabel 1.1

Jumlah Peserta Didik SMAN 1 Karangnunggal Tahun 2016-2019.

Tahun Ajaran	Kelas X	Kelas XI	Kelas XII	Jumlah
2017/2018	389	383	362	1134
2018/2019	398	440	361	1199
2019/2020	431	394	440	1265

Sumber: Tata Usaha SMAN 1 Karangnunggal

Pada Tabel 1.1 terlihat bahwa peserta didik di SMAN 1 Karangnunggal bertambah setiap tahunnya. Pada tahun ajaran 2018/2019 terjadi kenaikan sebesar 6% dari tahun sebelumnya, lalu tahun ajaran 2019/2020 pun mengalami kenaikan sebesar 6% dari tahun sebelumnya. SMAN 1 Karangnunggal mempunyai visi mewujudkan peserta didik yang religius islami, menguasai IPTEK dan unggul dalam prestasi pada tahun 2021.

Dalam mewujudkan tujuannya tersebut, tidak terlepas dari kinerja guru-guru sebagai tenaga pendidik yang mengajar di sekolah tersebut. Apalagi layanan yang diberikan oleh sekolah tersebut terkait dengan layanan jasa pendidikan, dan guru merupakan sumber daya utama dalam mendukung lancarnya proses belajar mengajar. Hingga saat ini SMAN 1 Karangnunggal memiliki 58 orang guru yang terdiri dari 39 orang guru dengan status PNS dan 19 orang guru dengan status honorer.

Penilaian kinerja guru sangat berkaitan dengan pelaksanaan tugas utama seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan sebagaimana kompetensi yang dibutuhkan. Dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru. Penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik.

Guru sebagai makhluk hidup merupakan sumber daya dinamis yang mempunyai pemikiran, perasaan dan tingkah laku yang beraneka ragam. Jika terjadi pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik didalam lingkungan sekolah maka akan terjadi beberapa permasalahan seperti penurunan motivasi kerja, prestasi kerja, kedisiplinan kerja, kepuasan kerja guru, dan lain-lain.

Untuk melihat lebih jelas kondisi kinerja pada tenaga pendidik maka peneliti melakukan kuesioner pendahuluan mengenai kinerja pada tenaga pendidik yang ada di SMAN 1 Karangnunggal. Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan mengenai kinerja guru di SMAN 1 Karangnunggal, yaitu:

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pendahuluan Variabel Kinerja Tenaga Pendidik
di SMAN 1 Karangnunggal

No	Kinerja Guru	Frekuensi					Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	0	0	7	20	3	3,8
2	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	0	2	14	10	4	3,5
3	Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan	0	1	10	13	6	3,8
4	Saya bertanggungjawab atas tugas yang dibebankan	0	0	11	9	10	3,9
5	Saya selalu melakukan pengambilan keputusan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.	0	10	10	6	4	3,1
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi	2	11	7	8	2	2,9
Skor Rata-rata							3,5

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan Tabel 1.2 rata-rata variabel kinerja guru secara umum berada di skor 3,5. Artinya kinerja tenaga pendidik masih belum maksimal, dilihat dari enam

pernyataan yang indikator pengambilan keputusan masih kurang serta masih terdapat karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi.

Guru di SMAN 1 Karangnunggal merasa tidak selalu melakukan pengambilan keputusan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, ini berarti bahwa dimensi tanggungjawab pada guru di SMAN 1 Karangnunggal masih terbilang rendah. Salah satu tanggung jawab guru yaitu turut serta membina kurikulum sekolah, karena sesungguhnya guru merupakan seorang *key person* yang paling mengetahui tentang kebutuhan kurikulum yang sesuai dengan tingkat perkembangan murid.

Setelah penulis melakukan wawancara dengan guru di SMAN 1 Karangnunggal, dalam Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang dilakukan kepada para guru SMAN 1 Karangnunggal Tahun Pelajaran 2018/2019 memperlihatkan hasil bahwa sebagian besar guru mendapatkan skor yang kurang pada penilaian kompetensi pengembangan kurikulum, terutama indikator bahwa guru memilih materi pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran, tepat dan mutakhir, sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik, dapat dilaksanakan.

Beberapa peserta didik di SMAN 1 Karangnunggal mengeluhkan bahwa mereka juga merasa kurang puas dengan kinerja guru dalam penyampaian materi, mereka merasakan bahwa beberapa guru kurang efektif dalam menyampaikan materi sehingga ketika siswa diberikan tugas mereka merasa kebingungan, karena kurang memahami materi yang disampaikan. Hal ini menjadi tantangan untuk guru di SMAN 1 Karangnunggal agar lebih memperhatikan tingkat kemampuan peserta didiknya.

Selain itu, guru di SMAN 1 Karangnunggal juga merasa kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi, ini berarti dimensi inisiatif dari kinerja guru di SMAN 1 Karangnunggal masih terbelah rendah. Pada prinsipnya para guru memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat diluar pribadi guru.

Hal ini juga dikeluhkan oleh peserta didik karena mereka merasa beberapa guru terlalu monoton dalam penyampaian materi kepada peserta didik, sehingga peserta didik merasa mengantuk dan bosan ketika pembelajaran di kelas berlangsung.

Setelah peneliti melakukan wawancara dengan guru, ternyata faktor utama yang membuat peserta didik jenuh dalam proses belajar mengajar yaitu belum semua guru di SMAN 1 Karangnunggal menguasai IPTEK. Selain itu, faktor usia membuat guru-guru yang telah berusia lanjut kesulitan dalam menggali kreativitas dalam cara mengajar, sehingga caranya dalam mengajar kurang menarik perhatian peserta didik sehingga peserta didik merasa jenuh dan mengantuk dalam proses belajar mengajar.

Keterampilan guru mengajar sangat besar pengaruhnya terhadap hasil pendidikan (*output*). Oleh karena itu setiap guru di SMAN 1 Karangnunggal harus memiliki keterampilan yang baik dalam upaya mentransfer ilmu pengetahuan pada peserta didik, karena hal itu dapat mengatasi kebosanan siswa dalam belajar, sehingga tercipta suasana belajar yang kreatif dan menyenangkan.

Permasalahan mengenai kinerja guru merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen sekolah, karena itu manajemen sekolah terutama kepala sekolah dipandang perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut akan membuat manajemen sekolah dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja guru agar dapat sesuai dengan harapan organisasi sekolah. Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, disiplin kerja dan komitmen kerja.

Untuk melihat lebih jelas kondisi kinerja guru pada SMAN 1 Karangnunggal maka peneliti menyebarkan kuesioner pendahuluan mengenai faktor-faktor yang di duga mempengaruhi kinerja guru. Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan yang dibagikan kepada 30 guru mengenai kondisi faktor-faktor yang di duga mempengaruhi kinerja pada tenaga pendidik yaitu:

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Mengenai Kondisi Faktor-Faktor yang Diduga
Mempengaruhi Kinerja Guru Pada SMAN 1 Karangnunggal

No	Variabel	Dimensi/ Indikator	Tingkat Kesetujuan					Total Skor	Rata- rata
			STS	TS	KS	S	SS		
1	Kepuasan kerja	Pekerjaan Itu Sendiri	0	1	9	14	6	115	3,8
		Gaji	0	10	8	8	4	96	3,2
		Promosi	0	8	12	6	4	96	3,2
		Pengawasan	0	1	4	13	12	122	4
		Rekan Kerja	0	0	15	8	7	112	3,7
		Kondisi Kerja	0	0	15	10	5	110	3,7

No	Variabel	Dimensi/ Indikator	Tingkat Kesetujuan					Total Skor	Rata- rata
			STS	TS	KS	S	SS		
Skor Rata-rata Kepuasan Kerja									3,5
2	Budaya Organisasi	<i>Inovation and risk taking</i>	0	0	1	13	16	135	4,5
		<i>Attention to detail</i>	0	0	0	18	12	132	4,4
		<i>Outcome orientation</i>	0	1	2	13	14	130	4,3
		<i>People orientation</i>	0	0	1	19	10	129	4,3
		<i>Team orientation</i>	0	0	4	16	10	126	4,2
		<i>Aggressivenes</i>	0	0	5	17	8	123	4,1
		<i>Stability</i>	0	0	2	12	16	134	4,5
Skor Rata-rata Budaya Organisasi									4,3
3	Motivasi	Kebutuhan akan prestasi	0	0	2	13	15	133	4,4
		Kebutuhan akan afiliasi	0	2	8	13	7	115	3,8
		Kebutuhan akan kekuasaan	1	3	8	11	7	110	3,6
Skor Rata-rata Motivasi									3,9
4	Kepemimpi nan	Pengaruh	0	0	1	12	17	136	4,5
		Legitimasi	0	0	1	11	18	137	4,5
		Tujuan	0	1	2	8	19	135	4,5
Skor Rata-rata Kepemimpinan									4,5

Sumber: Hasil Olah Data (2019)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas bisa dilihat bahwa kepuasan kerja diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 1 Karangnunggal. Variabel kepuasan kerja memiliki enam dimensi, dimana terdapat dimensi yang mempunyai nilai terendah dibanding dimensi lainnya yaitu dimensi gaji dan dimensi promosi, hal tersebut menandakan bahwa dalam pekerjaannya guru belum puas dengan gaji yang mereka terima dan mereka merasa kurang puas dengan promosi dalam pekerjaan mereka.

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.

Guru SMAN 1 Karangnunggal sebagian besar merasakan ketidakpuasan terhadap gaji yang diterimanya. Setelah melakukan pra penelitian, sebagian besar yang merasakan tidak puas terhadap gaji yaitu guru yang masih berstatus honorer, terutama laki-laki. Selama ini gaji guru honorer didapat dari Komite Sekolah dan untuk guru yang sudah tercatat di Data Pokok Pendidikan (Dapodik) mendapat tunjangan dari pemerintah provinsi. Akibatnya gaji yang diterima tidak banyak dan dibatasi.

Besarnya gaji guru PNS tergantung pada tingkatan golongan atau pangkat guru tersebut, semakin tinggi golongannya maka semakin tinggi pula gaji yang di dapatkan. Lalu masa kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi gaji guru PNS, karena setiap dua tahun pihak Tata Usaha SMAN 1 Karangnunggal

mengajukan Kenaikan Gaji Berkala (KGB) untuk setiap guru PNS, maka semakin lama masa kerja seorang guru maka semakin tinggi juga KGB yang di dapatkan.

Sebanyak 98% guru di SMAN 1 Karangnunggal berstatus menikah. Dengan status mereka yang sudah menikah, tentunya kebutuhan hidup akan sangat meningkat, terutama laki-laki sebagai pemimpin atau kepala keluarga mempunyai tanggung jawab yang besar dalam memenuhi kebutuhan hidup keluarganya mulai dari biaya sekolah anak, biaya hidup sehari-hari dan membayar cicilan kredit. Setelah peneliti melakukan wawancara, sebagian besar guru mempunyai cicilan kredit yang harus di bayar tiap bulannya, dan beberapa guru yang berstatus PNS juga menggadaikan sertifikasi yang di terimanya untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Masalah promosi juga merupakan hal yang banyak di keluhkan oleh beberapa guru. Beberapa guru merasa bahwa syarat-syarat untuk kenaikan pangkat sekarang menjadi sulit, karena harus memenuhi unsur utama dan unsur penunjang, sedangkan sebelum aturan ini ditetapkan para guru PNS pasti mendapatkan kenaikan pangkat dalam selang waktu 2,5 tahun. Dalam aturan yang baru ini, para guru dituntut untuk memiliki sikap kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Salah satu fokus utama sekolah adalah memperhatikan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja guru dengan tujuan membuat nyaman guru dalam melakukan semua pekerjaannya tanpa terganggu dengan masalah yang mendasari guru tidak puas dengan pekerjaannya. Guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dapat mengalami perasaan positif ketika mereka berfikir tentang tugas dan beban pekerjaan mereka.

Sedangkan guru dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berfikir tentang tugas dan beban pekerjaan mereka. Jika guru tidak puas dan nyaman dalam bekerja, maka mereka tidak akan optimal dalam pekerjaannya, oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Menurut Maulana Rizki Putra (2016) *burnout* dan ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan menurut Setyo Budiningsih et.al (2017) pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Untuk melihat lebih jelas kondisi kepuasan kerja guru pada SMAN 1 Karangnunggal maka peneliti menyebarkan kuesioner pendahuluan mengenai faktor-faktor yang di duga mempengaruhi kepuasan kerja guru. Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan yang dibagikan kepada 30 guru mengenai kondisi faktor-faktor yang di duga mempengaruhi kepuasan kerja guru pada SMAN 1 Karangnunggal yaitu:

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Mengenai Kondisi Faktor-Faktor yang Diduga
Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru Pada SMAN 1 Karangnunggal

No	Variabel	Dimensi/ Indikator	Tingkat Kesetujuan					Total Skor	Rata- rata
			STS	TS	KS	S	SS		
1	Burnout	Emotinal Exhaustion	0	6	8	10	6	74	2,5
		Depersonalizatio n	6	12	6	5	1	107	3,6
		Low of Personal Accomplishment	1	6	9	9	5	79	2,7
Skor Rata-rata Burnout									2,9
2	Kompensa- si	Kompensasi Langsung	0	1	14	9	6	110	3,6
		Kompensasi Tidak Langsung	0	0	5	14	11	126	4,1

No	Variabel	Dimensi/ Indikator	Tingkat Kesetujuan					Total Skor	Rata- rata
			STS	TS	KS	S	SS		
Skor Rata-rata Kompensasi									3,8
3	Pengemba ngan Karir	Peningkatan Kemampuan	0	0	4	12	14	130	4,3
		Tingkat Kepuasan Kerja	0	1	5	15	9	121	4
		Sikap dan perilaku karyawan	0	0	1	16	13	132	4,4
Skor Rata-rata Pengembangan Karir									4,2
4	Ketidakam anan kerja	Arti pekerjaan itu bagi individu	2	3	11	10	4	79	2,6
		Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek- aspek pekerjaan	1	1	4	14	10	87	2,9
		Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu	4	7	13	5	1	98	3,3
		Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.	6	10	10	3	1	107	3,6
Skor Rata-rata Ketidakamanan Kerja									3,1

Sumber: Hasil Olah Data (2019)

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas bisa dilihat bahwa *burnout* dan ketidakamanan kerja diduga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMAN 1 Karangnunggal. Variabel *burnout* memiliki 3 (tiga) dimensi, dimana terdapat

dimensi yang mempunyai nilai terendah yaitu dimensi *emotional exhaustion*, hal tersebut menandakan bahwa dalam pekerjaannya guru merasakan emosinya terkuras karena pekerjaan. Dimensi terendah lainnya yaitu dimensi *low of personal accomplishment*, artinya guru merasa tidak puas dengan pekerjaan karena tuntutan pekerjaan yang menumpuk.

Selain itu, ketidakamanan kerja memiliki 4 (empat) dimensi dimana terdapat dimensi yang mempunyai nilai terendah yaitu dimensi arti pekerjaan itu bagi individu dan tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, hal tersebut menandakan bahwa guru khawatir apabila kehilangan pekerjaan ini karena akan mempengaruhi kehidupan pribadi dan sosialnya dan khawatir akan dipecat dari pekerjaan saya apabila melanggar aturan sekolah.

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. Maslach dalam Ainur Rosidah (2013) menyatakan bahwa *burnout* ditemukan pada para orang-orang yang berprofesi sebagai *human service* pekerja sosial, perawat, psikiatris, psikolog, pengasuh anak, guru dan para konselor.

Gejala *burnout* muncul dalam bentuk seperti perasaan frustrasi, sikap yang apatis terhadap pekerjaan, merasa terbelenggu oleh tugas, sikap yang sinis terhadap siswa, dan tidak puas terhadap diri sendiri dan sering mangkir kerja dengan berbagai alasan. Gejala-gejala *burnout* tersebut sudah mulai muncul pada guru di Indonesia. Seperti hasil survey *World Development Report 2004* yang menunjukkan tingkat kemangkiran guru di Indonesia sebesar 19%. Hasil ini tergolong tinggi dibandingkan dengan beberapa negara berkembang di Asia.

SMAN 1 Karangnunggal merupakan salah satu SMA dengan guru yang memiliki masalah *burnout*. Berdasarkan hasil pra penelitian yang peneliti lakukan, guru di SMAN 1 Karangnunggal merasakan emosinya terkuras karena pekerjaan. Menurut Savitri Suryandari (2018) masalah beban kerja adalah salah satu faktor yang berdampak pada timbulnya *burnout* atau kejenuhan kerja. Beban kerja yang berlebihan bisa meliputi jam kerja, jumlah peserta didik yang harus dilayani (kelas yang padat), tanggung jawab yang harus dipikul, pekerjaan rutin dan yang bukan rutin, dan pekerjaan administrasi lainnya yang melampaui kapasitas dan kemampuan individu.

Pada Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa setiap tahunnya peserta didik di SMAN 1 Karangnunggal mengalami kenaikan. Dari mulai tahun ajaran 2017/2018 sampai dengan 2019/2020 SMAN 1 Karangnunggal selalu menambah porsi satu kelas untuk peserta didik barunya. Untuk menyeimbangi kuota penerimaan peserta didik yang semakin bertambah, SMAN 1 Karangnunggal juga merekrut beberapa orang guru setiap tahunnya, berikut ini merupakan tabel jumlah guru SMAN 1 Karangnunggal:

Tabel 1.5
Jumlah Guru SMAN 1 Karangnunggal

Tahun Ajaran	Guru PNS	Guru Honorer	Jumlah Guru
2017/2018	35	19	54
2018/2019	35	20	55
2019/2020	39	19	58

Sumber: Tata Usaha SMAN 1 Karangnunggal

Berdasarkan Tabel 1.5 jumlah guru yang ada di SMAN 1 Karangnunggal cenderung meningkat tiga tahun terakhir ini. Pada tahun ajaran 2018/2019 jumlah guru bertambah satu orang dan masih berstatus honorer. Sedangkan pada tahun ajaran 2019/2020, SMAN 1 Karangnunggal merekrut tiga orang guru berstatus PNS dan satu orang guru honorernya sudah berubah status menjadi guru PNS.

Meskipun jumlah guru bertambah setiap tahunnya, akan tetapi masih terdapat beberapa guru yang merasakan beban kerja yang tinggi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah 74 Tahun 2008 Tentang Guru Bab IV Pasal 52 Ayat 1 dan 2 yaitu (1) Beban kerja Guru mencakup kegiatan pokok: a. merencanakan pembelajaran; b. melaksanakan pembelajaran; c. menilai hasil pembelajaran; d. membimbing dan melatih peserta didik; dan e. melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru (2) Beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memenuhi 24 jam tatap muka dan paling banyak 40 jam tatap muka dalam 1 minggu pada satu atau lebih satuan pendidikan yang memiliki izin pendirian dari Pemerintah atau Pemerintah Daerah.

Di SMAN 1 Karangnunggal terdapat beberapa guru yang memiliki jam kerja 36 jam tatap muka dalam seminggu, ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa guru yang memiliki jam kerja mendekati batas maksimal jam tatap muka dalam

Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2008. Ini merupakan salah satu faktor yang dapat membuat guru mengalami *emotional exhaustion* atau emosinya terkuras saat melakukan pekerjaan. Maslach dalam Savitri Suryandari (2016) menyatakan bahwa dengan beban kerja yang berlebihan menyebabkan pemberi pelayanan (dalam hal ini adalah guru), akan merasakan adanya ketegangan emosional saat melayani klien sehingga dapat mengarahkan perilaku pemberi pelayanan untuk menarik diri secara psikologis dan menghindari diri untuk terlibat dengan klien.

Selain itu, guru di SMAN 1 Karangnunggal juga merasa tidak puas dengan pekerjaan karena tuntutan pekerjaan yang menumpuk. Hal ini dikarenakan beberapa guru yang memiliki komitmen yang tinggi bahkan berlebihan sehingga mereka merasa kecewa jika tidak berimbang antara usaha yang dilakukan dengan imbalan yang diterima. Hal ini bisa menimbulkan rasa gagal dan berdampak pada menurunnya penilaian terhadap kompetensi diri dan memicu munculnya rasa kurang percaya diri.

Dengan berbagai tugas yang di hadapi oleh seorang guru, tentu seharusnya para guru menetapkan standar kinerja pada dirinya sehingga dapat mengarahkan usaha yang terbaik untuk melakukan semua tuntutan pekerjaannya. Tingginya standar yang ditetapkan untuk melakukan suatu tugas menunjukkan tingginya harga yang di tetapkan seseorang tersebut pada dirinya. Namun, jika tidak diiringi oleh perencanaan yang matang, maka itu justru akan menjadi bumerang dalam melaksanakan aktivitas sebab tidak sesuai dengan yang seharusnya.

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. Aspek psikologis yang datang antara lain hilangnya kepuasan kerja. Semakin aman atau semakin berkurang perasaan terancam, gelisah dan tidak berdaya yang dirasakan guru di dalam lingkungan pekerjaannya maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.

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. Guru sangat peduli dengan lingkungan kerja mereka baik itu untuk kenyamanan personal, maupun fasilitas agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Penelitian-penelitian terdahulu telah mendemonstrasikan bahwa karyawan memilih lingkungan yang mereka rasa aman.

Kondisi ketidakamanan kerja ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat. Semakin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja. Ketidakamanan kerja juga merupakan penilaian karyawan terhadap pekerjaannya yang menyebabkan dirinya merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut.

De Witte dalam Doddy Hendro (2018) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja merupakan perhatian individu tentang pekerjaan yang ditekuni. Guru di SMAN 1 Karangnunggal merasakan khawatir apabila kehilangan pekerjaan ini akan mempengaruhi kehidupan pribadi dan sosialnya. Ini berarti pekerjaan sebagai

seorang guru memiliki arti yang besar bagi masing-masing guru di SMAN 1 Karangnunggal. Oleh karena itu, beberapa guru memiliki persepsi bahwa di dalam bekerja dia harus mampu memenuhi aspek kognitif dan afektif, seperti karir, masa depan, takut akan kehilangan pekerjaan, hal ini membuat taraf ketidakamanan kerja menjadi tinggi. Sedangkan apabila seseorang bekerja karena alasan sukarela atau tidak ada target yang ingin dicapai tingkat keamanan kerja menjadi rendah atau bahkan tidak merasakan ketidakamanan kerja. Terlebih lagi guru SMAN 1 Karangnunggal dengan status kerja honorer merasakan ketidakpastian dengan status kerjanya.

Selain itu, guru SMAN 1 Karangnunggal merasa khawatir akan dipecat dari pekerjaan apabila melanggar aturan sekolah. Pada dasarnya memang hampir semua guru merasakan kekhawatiran terhadap aspek-aspek pekerjaan mereka, tetapi rasa kekhawatiran ini di dominasi oleh guru yang masih berstatus honorer. Guru dengan status PNS dan guru dengan status honorer keduanya memang memiliki peran yang sama, guru diharapkan mampu menciptakan kegiatan belajar mengajar secara efektif dan efisien. Akan tetapi dalam bidang kesejahteraan, guru dengan status PNS dan honorer mengalami perbedaan. Pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban tidak sebanding dengan gaji atau perlindungan dan jaminan kesehatan dan jaminan hari tua yang dapat diterima. Pendapatan yang diperoleh berupa honorarium per bulan, cuti dan perlindungan hukum, selain itu mereka tidak mendapatkan fasilitas yang sama dengan guru tetap. Pemberhentian juga dapat terjadi karena nasib guru honorer tergantung pada kebijaksanaan kepala sekolah dan masa depan pekerjaan pun kurang jelas karena status kepegawaiannya. Keadaan tersebut membuat guru honorer di SMAN 1 Karangnunggal memiliki rasa

tidak aman berkaitan dengan pekerjaan yang dijalani.

Individu yang merasa *insecure* terhadap nasib masa depannya, dapat mempengaruhi kinerja dari individu tersebut. Dan menurut penelitian yang dilakukan oleh Ukhti Farastia Pratiwi (2018) ketidakamanan kerja memiliki korelasi negatif dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Artinya jika karyawan memiliki ketidakamanan kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja yang dihasilkan akan rendah. Untuk itu sangat penting untuk seseorang memiliki tingkat ketidakamanan kerja yang rendah. Hal ini pastinya akan berdampak pada organisasi ataupun instansi itu sendiri, seperti halnya di institusi pendidikan.

Berkaitan dengan pentingnya kinerja guru dalam menentukan keberhasilan pelayanan pendidikan di sekolah, maka berbagai cara dilakukan untuk meningkatkan kinerja gurunya termasuk guru honorer. Salah satu hal yang paling penting adalah menciptakan kepuasan kerja yang konsisten bagi guru, dengan selalu memberikan perhatian lebih terhadap lingkungan dimana guru tersebut melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat membantu sekolah dalam menemukan hubungan yang konkrit antara *burnout* dan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja dan 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.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti perlu melakukan penelitian lebih dalam dengan judul: **“Pengaruh *Burnout* dan Ketidakamanan kerja Terhadap Kepuasan kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Tenaga Pengajar SMAN 1 Karangnunggal di Tasikmalaya”**.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada yang bertujuan untuk memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya bertujuan untuk memudahkan untuk memahami hasil penelitian yang mencakup ke dalam penelitian yang meliputi faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yaitu pada *burnout* dan ketidakamanan kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah dibahas serta hasil wawancara di atas, dapat diidentifikasi terdapat masalah dalam kepuasan kerja dan kinerja guru di SMAN 1 Karangnunggal yang terjadi diduga akibat adanya indikator *burnout* dan ketidakamanan kerja. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Kinerja
 - a. Guru tidak selalu melakukan pengambilan keputusan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.
 - b. Guru kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi.

2. Kepuasan kerja

- a. Guru merasa tidak puas dengan gaji yang diterima.
- b. Guru merasa tidak puas dengan kesempatan promosi.

3. *Burnout*

- a. Guru merasa emosinya terkuras karena pekerjaan.
- b. Guru merasa tidak puas dengan pekerjaan karena tuntutan pekerjaan yang menumpuk.

4. Ketidakamanan kerja

- a. Guru merasakan khawatir apabila kehilangan pekerjaan ini akan mempengaruhi kehidupan pribadi dan sosialnya.
- b. Guru merasa khawatir akan dipecat dari pekerjaan apabila melanggar aturan sekolah.

1.2.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *burnout*, ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pada tenaga pendidik SMAN 1 Karangnunggal.
2. Seberapa besar pengaruh *burnout* dan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja pada tenaga pendidik SMAN 1 Karangnunggal secara parsial maupun simultan.
3. Seberapa besar pengaruh *kepuasan kerja* terhadap kinerja pada tenaga pendidik SMAN 1 Karangnunggal.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

dan menganalisis:

1. *Burnout*, ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pada tenaga pendidik SMAN 1 Karangnunggal.
2. Besar pengaruh *burnout* dan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja pada tenaga pendidik SMAN 1 Karangnunggal secara parsial maupun simultan.
3. Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada tenaga pendidik SMAN 1 Karangnunggal.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang peneliti lakukan ini pada dasarnya mengandung dua kegunaan, dua kegunaan tersebut yaitu sebagai kegunaan teoritis dan juga kegunaan praktis. Di bawah ini adalah kegunaan dalam penelitian ini yaitu:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini terkait dengan kontribusi terhadap perkembangan teori dan ilmu pengetahuan serta dunia akademis antara lain:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan peneliti serta menambah ilmu baik dalam teori maupun praktek.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai studi perbandingan dan referensi bagi peneliti lain yang sejenis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Sekolah

Hasil ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi sekolah dalam usahanya untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan *burnout* dan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

2. Bagi Peneliti

Hasil ini diharapkan menambah pengetahuan dan pengalaman tersendiri dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek yang ada selama penelitian.

3. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat bermanfaat dan berguna untuk memberikan informasi, menambah wawasan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk pengkajian topik yang berkaitan dengan masalah ini selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini, seperti pemaparan pada bab sebelumnya. Dalam kajian pustaka ini dikemukakan konsep dan teori yang ada kaitannya dengan materi yang digunakan dalam pemecahan masalah yaitu teori-teori mengenai *burnout*, ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Konsep dan teori tersebut dapat dijadikan sebagai perumusan hipotesis dan penyusunan instrumen penelitian, dan sebagai dasar dalam membahas hasil penelitian.

2.1.1. Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berada dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakantindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik apabila keterbatasan sumber daya manusia

dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian, maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerjasama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan yang melalui kerja sama antar sesama.

2.1.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen memiliki arti yang sangat luas, seni ataupun ilmu. Dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu alat untuk seseorang manajer dalam mencapai tujuan. Dikatakan ilmu karena dalam manajemen terdapat beberapa tahapan dalam pencapaian tujuan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atau pengawasan, dan juga manajemen dapat dikatakan ilmu karena dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya.

Menurut Hasibuan (2016:1) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Pendapat lain menurut Richard L. dalam Wibowo (2016:2) mengemukakan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan organisasional dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengawasi sumber daya organisasional.

Sedangkan menurut G. R. Terry dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:2) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanana, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang

dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya”.

Berdasarkan beberapa definisi manajemen dari para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen

Menurut Robbins dan Coulter yang dikutip dari Manulang (2012:5) menyatakan ada empat fungsi utama dari sebuah manajemen, diantaranya:

1. Perencanaan (*planning*)

Mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktivitas-aktivitas

2. Penataan (*organizing*)

Menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya dan siapa yang mengerjakan.

3. Kepemimpinan (*leading*)

Memotivasi, memimpin dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain.

4. Pengendalian (*controlling*)

Mengawasi aktivitas demi memutuskan segala sesuatunya terselesaikan.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan

pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah aset (kekayaan) utama yang paling penting dalam perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis, perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintah. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan manusia dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran individu maupun instansi, sumber daya manusia perlu dikelola secara baik agar terwujud keseimbangan antara kepuasan dan kebutuhan. Berikut beberapa definisi mengenai manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

Pendapat lain oleh T Hani Handoko (2015:20) yang menyebutkan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Sama halnya dengan Edwin B. Flippo dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:7) yang menyatakan :

“Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan karyawan dengan maksud dan terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat”.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan peneliti simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen dari *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* dengan cara mengelola sumber daya manusia agar mereka dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien dengan maksud terwujudnya perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

2.1.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia sudah merupakan tugas utama dari seorang manajer sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif supaya bisa diperoleh sumber daya manusia yang tidak mengecewakan, merasa puas dan sangat memuaskan.

Menurut Sedarmayanti (2017:6) fungsi manajemen sumber daya manusia dikelompokkan menjadi dua fungsi yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional yaitu :

1. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan untuk fungsi perencanaan.

b. Pengorganisasian

Serangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan. Sumber daya manusia membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan dalam suatu perusahaan.

c. Penggerakan

Perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi penggerakan penting karena sebagai langkah awal untuk menggerakan tenaga kerja bekerja efektif dan efisien

d. Pengawasan

Mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan atau koreksi/penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat hindari.

2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Kegiatan memperoleh sumber daya manusia tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Proses untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik pengembangan merupakan proses pendidikan jangka pendek, pada saat pegawai operasional mempelajari keterampilan teknis operasional secara sistematis.

c. Pemberian Kompensasi atau Balas Jasa

Pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai atau kontribusinya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

d. Pengintegrasian Pegawai

Pengintegrasian berfungsi sebagai usaha memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan dan masyarakat.

e. Pemeliharaan Pegawai

Fungsi pemeliharaan pegawai berkaitan dengan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama pegawai yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan yaitu sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi fisik pegawainya. Pemeliharaan kondisi fisik pegawai dapat tercapai melalui program kesehatan dan keselamatan kerja (K3).

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Proses pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi adalah pemensiunan, pemberhentian, dan pemecatan pegawai yang tidak memenuhi harapan atau keinginan perusahaan.

2.1.3. *Burnout*

Burnout merupakan fenomena cukup baru di dalam bidang ilmu psikologi. Pemahaman tentang konsep *burnout* ini sebenarnya telah ada sejak lama, tetapi pada tahun 1974 permasalahan *burnout* baru menjadi bahan kajian oleh para ahli psikologi. Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Herbert Freudenberger. Herbert Freudenberger dalam Priansa (2017:258) memberikan sebuah ilustrasi mengenai orang yang mengalami *burnout* seperti sebuah gedung yang terbakar habis (*burnedout*). Sebuah gedung yang pada awalnya berdiri dengan tegak dengan berbagai aktivitas yang terjadi didalamnya, setelah terbakar yang nampak

hanyalah kerangkanya saja. Demikian pula dengan seseorang yang terkena *burnout*, dari luar nampak utuh tapi didalamnya kosong dan penuh dengan masalah seperti gedung yang terbakar tadi.

2.1.3.1. Pengertian *Burnout*

Berikut adalah pengertian *burnout* yang dikemukakan para ahli yang diantaranya adalah sebagai berikut;

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.

Pendapat lain menurut 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.

Sedangkan Perry dan Potter dalam Rabiatul Adawiyah (2018:192) menyatakan bahwa *burnout* merupakan kondisi penurunan energi mental atau fisik setelah periode stres berkepanjangan berkaitan dengan pekerjaan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah suatu kondisi dari karyawan dimana karyawan tersebut mengalami kelelahan secara emosional akibat dari stres kerja yang berkepanjangan yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya dan menganggap kebutuhan dan keinginannya sebagai nomor kedua.

2.1.3.2 Faktor-faktor Penyebab *Burnout*

Menurut Maslach dan Leiter dalam Priansa (2017:266), terdapat enam faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *burnout* pada karyawan, diantaranya:

1. *Work Overloaded*

Work Overload kemungkinan terjadi akibat ketidaksesuaian antara pekerja dan pekerjaannya. Pekerja terlalu banyak melakukan pekerjaan dengan waktu yang sedikit. *Overload* terjadi karena pekerjaan yang dikerjakan melebihi kapasitas kemampuan manusia yang memiliki keterbatasan. Hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya kualitas pekerja, hubungan yang tidak sehat di lingkungan pekerjaan, menurunkan kreativitas pekerja, dan menyebabkan *burnout*.

2. *Lack of Work Control*

Merupakan kemampuan untuk mengatur prioritas pekerjaan sehari-hari, memilih pendekatan untuk melakukan pekerjaan, dan membuat keputusan dalam menggunakan sumber dayanya untuk menjadi karyawan yang profesional. Jika karyawan memiliki kontrol yang rendah maka mudah terkena *burnout*.

3. *Rewarded of Work*

Karyawan berharap bahwa pekerjaan yang dilakukannya dapat menghasilkan imbalan berupa uang, prestige, dan keamanan. Kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja membuat pekerja merasa tidak bernilai. Apresiasi bukan hanya dilihat dari pemberian bonus (uang), tetapi hubungan yang terjalin baik antara sesama pekerja dan pekerja dengan atasan turut memberikan dampak pada pekerja. Adanya apresiasi yang diberikan akan meningkatkan afeksi positif dari

pekerja yang juga merupakan nilai penting dalam menunjukkan bahwa seseorang telat bekerja dengan baik. Namun, ketika hal itu dinilai belum mencukupi kebutuhan karyawan, maka karyawan tersebut akan mudah terkena *burnout*.

4. *Breakdown in Community*

Pekerja yang kurang memiliki rasa *belongingness* terhadap lingkungan kerjanya (komunitas) akan menyebabkan kurangnya rasa keterikatan positif pada tempat kerja. Seseorang akan bekerja dengan maksimal ketika ia memiliki kenyamanan, kebahagiaan yang terjalin dengan rasa saling menghargai, tetapi terkadang lingkungan kerja melakukan sebaliknya. Adanya kesenjangan baik antara sesama pekerja maupun dengan atasan, sibuk dengan pekerjaan sendiri menyebabkan hilangnya *social contact* pada lingkungan kerja. Hubungan yang baik seperti *sharing* serta bersenda gurau bersama diperlukan untuk menjalin ikatan yang kuat dengan rekan kerja. Hubungan yang tidak baik membuat suasana pada lingkungan kerja akan tidak nyaman, hal tersebut membuat dukungan sosial menjadi tidak baik, kurangnya rasa saling membantu antar rekan kerja perasaan terisolasi, serta perasaan bekerja secara terpisah dan hal tersebut tentu akan memicu terjadinya *burnout*.

5. *Treated Fairly*

Perasaan diperlakukan tidak adil menjadi salah satu faktor terjadinya *burnout*. Perlakuan tidak adil akan menyebabkan menurunnya tingkat kepercayaan pekerja pada perusahaan. Perlakuan tidak adil cenderung melanda pekerja saat masa promosi kerja, atau ketika pekerja disalahkan ketika mereka tidak melakukan kesalahan.

6. *Dealing with Conflict Values*

Pekerjaan dapat membuat pekerja melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan

nilai mereka. Pada umumnya, individu akan melakukan usaha yang terbaik ketika melakukan suatu pekerja yang sesuai dengan nilai, *belief*, integritas dan *self respect* yang mereka miliki.

2.1.3.3. Dampak *Burnout*

Ketika mereka mengalami *burnout*, Freudenberger dan Richelson dalam Imelda Talahatu (2018) mengidentifikasikannya sebagai berikut:

1. Kelelahan yang merupakan proses kehilangan energi disertai keletihan. Keadaan ini merupakan gejala utama *burnout*. Individu tersebut akan merasa bahwa selama ini tidak pernah lelah, walaupun aktifitas yang dijalani padat.
2. Lari dari kenyataan, ini adalah alat yang digunakan individu untuk menangkal penderitaan yang dialami. Pada saat individu tersebut merasa kecewa dengan kenyataan yang tidak sesuai harapannya, mereka menjadi tidak peduli terhadap permasalahan yang ada, agar dapat menghindari kekecewaan yang lebih parah, seperti misalnya sebagai karyawan tidak melakukan tanggung jawab atas pekerjaannya karena tidak senang dengan kepemimpinan atasannya.
3. Kebosanan dan sinisme, ketika individu tersebut mengalami kekecewaan, sulit bagi mereka untuk tertarik lagi pada kegiatan yang mereka tekuni. Mereka mulai mempertanyakan makna kegiatan, merasa bosan dan berpandangan sinis terhadap kegiatan tersebut.

4. Tidak sabar dan mudah tersinggung, hal ini terjadi karena selama individu mampu melakukan segalanya dengan cepat dan ketika itu pula mengalami kelelahan untuk menyelesaikannya dengan cepat.
5. Merasa hanya dirinya yang dapat menyelesaikan semua permasalahan. Disini, individu tersebut mempunyai satu keyakinan bahwa hanya dirinya yang dapat melakukan sesuatu dengan baik.
6. Merasa tidak dihargai, usaha yang semakin keras namun tidak disertai dengan kemampuan yang cukup sehingga hasil yang diperoleh tidak memuaskan dan timbul perasaan tidak berharga dan dihargai oleh orang lain.
7. Mengalami disorientasi, individu merasa dirinya terpisah dari lingkungannya, karena tidak mengerti bagaimana situasinya menjadi kacau dan tidak sesuai dengan harapan. Ketika berbincangbincang dengan orang lain, individu ini sering kali kehilangan katakata yang akan diucapkan.
8. Keluhan psikosomatis, individu seringkali mengeluh sakit kepala, mual-mual, diare, ketegangan otot, dan gangguan fisik lainnya.
9. Curiga tanpa alasan, ketika sesuatu hal tidak berjalan sebagaimana mestinya, kecurigaan muncul dalam diri individu tersebut, menurutnya hal ini dibuat oleh orang lain.
10. Depresi, yang perlu diperhatikan adalah depresi dalam konteks *burnout* yang bersifat sementara, khusus dan terbatas. Individu dapat merasa tertekan di tempat kerja, tetapi dapat bersenda gurau dan tertawa saat tiba di rumah.

11. Penyangkalan, selalu menyangkal kenyataan yang dihadapinya. Penyangkalan ini ada dua macam yaitu penyangkalan terhadap kegagalan yang dialami dan penyangkalan terhadap rasa takut yang dirasakannya.

2.1.3.4. Dimensi *Burnout*

Maslach dan Jackson dalam Eliyana (2015:174) mengungkapkan *burnout* merupakan suatu sindrom psikologis yang terdiri dari tiga aspek, yaitu :

1. *Emotional exhaustion*, yaitu adanya keterlibatan emosi yang menyebabkan energi dan sumber-sumber dirinya terkuras oleh satu pekerjaan, ditandai oleh terkurasnya tenaga, mudah letih, jenuh, mudah tersinggung, sedih, tertekan, merasa terjebak dalam pekerjaan, perkembangan emosi yang negatif yang dapat menimbulkan sikap yang negatif terhadap diri sendiri, pekerjaan dan orang lain serta perusahaan;
2. *Depersonalization*, yaitu sikap dan perasaan yang negatif terhadap klien atau orang-orang disekitar, ditandai dengan adanya kecenderungan individu menjauhi lingkungan pekerjaannya, apatis dan merasa kurang dipedulikan oleh lingkungan pekerjaan dan orang-orang yang terlibat dalam pekerjaannya;
3. *Low of Personal Accomplishment*, yaitu penilaian diri negatif dan perasaan tidak puas dengan performa pekerjaan, dimana individu tersebut menilai rendah kemampuan diri sendiri, kecenderungan mengalami ketidakpuasan terhadap hasil kerjanya, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri dan orang lain dalam pekerjaannya, merasa tidak mampu untuk mencapai suatu prestasi atau tujuan dalam pekerjaannya.

2.1.4. Ketidakamanan Kerja

Ketidakamanan kerja adalah istilah yang disebut para ahli sebagai *the threat of unemployment* atau tekanan yang berasal karena status bukan karyawan. Ketidakamanan kerja tidak berlaku bagi mereka yang memang memiliki keinginan untuk mendapatkan status karyawan tetap karena menginginkan pekerjaan yang temporal dalam periode tertentu.

2.1.4.1. Pengertian Ketidakamanan Kerja

Berikut ini adalah beberapa pengertian tentang ketidakamanan kerja dari beberapa ahli, yang diantaranya adalah sebagai berikut;

Menurut Ashford et al. dalam Tika et al. (2016:5) ketidakamanan kerja merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu.

Sedangkan Fadzilah & Martono (2016:169) mengemukakan ketidakamanan kerja sebagai perasaan tertekan yang dirasakan karyawan mengenai tidak tercapainya harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya.

Pendapat lain menurut Kekesi dan Collins dalam Vika Audina dan Tatang Kusmayadi (2018:86) yang mengemukakan bahwa ketidakamanan kerja merupakan ketidakberdayaan seseorang atau perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi atau situasi kerja yang terancam. Ketidakamanan kerja dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja adalah ketidakamanan yang dirasakan seseorang mengenai kelanjutan pekerjaan dan aspek-aspek penting yang berkaitan dengan pekerjaan karena adanya ancaman situasi dari pekerjaan yang dijalannya saat ini.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Penyebab Ketidakamanan Kerja

Menurut Robbins dan Judge dalam I Gede Riana et.al (2019:209) faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakamanan kerja adalah:

1. Karakteristik Demografis

Karakteristik demografis dapat meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan dan tingkat pendidikan. Pria memiliki tingkat ketidakamanan kerja yang lebih tinggi dibandingkan wanita karena berkaitan dengan peran pria sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga. Usia memiliki hubungan positif dengan ketidakamanan kerja dimana semakin tinggi usia seseorang semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja.

2. Karakteristik Pekerjaan.

Karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi ketidakamanan kerja pada tenaga kerja. Ketidakamanan kerja biasanya rentan terjadi pada tenaga kerja yang masa depan pekerjaannya tidak pasti, seperti pegawai tetap yang terancam kehilangan pekerjaan, *free-lancer* (pekerja jasa yang tidak terikat pada suatu organisasi) dan pegawai kontrak, pegawai baru yang berada dalam masa percobaan, pegawai dari *secondary labour market*, seperti kelompok suku bangsa

minoritas, pekerja disabilitas, pekerja musiman, dan pegawai yang berasal dari agen penyedia pegawai kontrak (*outsourcing*).

3. Ketidakjelasan Peran

Ketidakjelasan peran berkaitan dengan seberapa banyak informasi yang dimiliki oleh tenaga kerja mengenai tuntutan pekerjaan dan prosedur kerja. Apabila karyawan tidak mengetahui dengan jelas apa yang menjadi tanggungjawabnya, prosedur kerja, dan kurang adanya umpan balik menyebabkan karyawan tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Pada akhirnya, karyawan tidak mampu memenuhi kontrak psikologisnya sebagai tenaga kerja dan memperbesar tingkat ketidakamanan kerja dalam dirinya.

4. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan sumber ancaman yang berada di luar kontrol individu. Ancaman yang berasal dari lingkungan ini meliputi merger, pengurangan jumlah karyawan, reorganisasi dan penggunaan teknologi baru.

5. *Locus of control*

Locus of control merupakan hal yang berhubungan dengan bagaimana individu menginterpretasikan ancaman yang berasal dari lingkungan. Tenaga kerja yang *locus of control* internal cenderung menganggap lingkungan memberikan pengaruh yang rendah dan lebih percaya pada kemampuannya sendiri untuk menghadapi ancaman apapun yang berasal dari lingkungan. Sebaliknya tenaga kerja *locus of control* eksternal menganggap lingkungan memberikan peran yang lebih besar terhadap nasibnya dibandingkan dengan kemampuannya sendiri.

6. Nilai Pekerjaan

Nilai dari suatu pekerjaan dimaknai secara berbeda oleh masing-masing orang. Bagi kebanyakan individu, pekerjaan merupakan faktor pemenuhan kebutuhan ekonomi dan kebutuhan sosial. Namun pekerjaan tidak hanya dianggap sebagai sumber pendapatan, tetapi juga memungkinkan individu untuk melakukan hubungan sosial, mempengaruhi struktur waktu, dan berkontribusi dalam perkembangan pribadi individu tersebut. Oleh karena itu ancaman akan kehilangan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakamanan kerja dalam diri pekerja tersebut.

2.1.4.3. Dampak Ketidakamanan Kerja

Berikut ini merupakan dampak-dampak yang berpotensi muncul karena ketidakamanan kerja dalam Irene (2008; 16-17).

1. Stres

Ketidakamanan kerja dapat menimbulkan rasa takut, kehilangan kemampuan, dan kecemasan. Pada akhirnya, jika hal ini dibiarkan berlangsung lama karyawan dapat menjadi stres akibat adanya rasa tidak aman dan ketidakpastian akan kelangsungan pekerjaan.

2. Kepuasan Kerja

Ketidakamanan kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dirinya tidak aman (*insecure*) tentang kelangsungan pekerjaan mereka, cenderung merasa tidak puas dibandingkan mereka yang merasakan kepastian masa depan pekerjaan mereka.

3. Komitmen dan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan

Ketidakamanan kerja memiliki hubungan yang negatif dengan komitmen kerja dan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa kehilangan kepercayaan akan nasib mereka pada perusahaan dan lama kelamaan ikatan antara karyawan dan organisasi menghilang.

4. Motivasi kerja

Hasil penelitian mengenai ketidakamanan kerja dan *work intensification* yang dilakukan oleh Universitas Cambridge dan ESRC Centre for *Business Research* menunjukkan individu dengan ketidakamanan kerja tinggi memiliki motivasi yang lebih rendah dibandingkan individu yang ketidakamanan kerjanya rendah. Pengurangan jumlah karyawan yang dilakukan perusahaan juga didapatkan hasil bahwa karyawan mengalami penurunan motivasi, semangat, rasa percaya diri, dan kesetiaan, serta terjadi peningkatan stres, skeptis, dan kemarahan.

Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan, karena tidak hanya berdampak pada diri karyawan, melainkan juga pada organisasi atau perusahaan tempat karyawan bekerja.

2.1.4.4. Dimensi Ketidakamanan Kerja

Ashford et.al dalam Vika Audina dan Tatang Kusmayadi (2018:88) mengemukakan bahwa dimensi ketidakamanan kerja dapat di kemukakan sebagai berikut:

1. Arti pekerjaan itu bagi individu. Merupakan suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya. Indikator ini diukur dari

tanggapan responden apakah pekerjaan yang diberikan memiliki arti yang besar bagi masing-masing karyawan.

2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan. Merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait aspek-aspek pekerjaan mereka. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik walaupun ada ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.
3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu. Merupakan kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan. Indikator diukur dari tanggapan responden apakah merasa terancam terkait kemungkinan yang terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan.
4. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

2.1.5 Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dari setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

2.1.5.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Berikut ini adalah beberapa pengertian tentang kepuasan kerja dari beberapa ahli, yang diantaranya adalah sebagai berikut;

Menurut Robbins (2015: 170) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Sedangkan pendapat Smith et.al. dalam Rini et.al (2016:172) kepuasan kerja adalah sebagai serangkaian perasaan senang atau tidak senang dan emosi seorang pegawai yang berkenaan dengan pekerjaannya sehingga merupakan penilaian pegawai terhadap perasaan menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap dan rasa seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya dan kepuasan kerja tersebut akan didapatkan apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkannya di tempat dia bekerja.

2.1.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Gilmer dalam Werner Eichhorst dan Paul Marx (2015) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah

1. Kesempatan untuk maju

2. *Job security*
3. Gaji
4. Manajemen kerja
5. Kondisi kerja
6. Pengawasan (supervisi)
7. Faktor intrinsik dari pekerjaan
8. Komunikasi
9. Aspek sosial dalam pekerjaan, dan
10. Fasilitas.

Lalu menurut Priansa (2014:294) beberapa dampak dari kepuasan kerja diantaranya:

1. Kinerja.
2. *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Perilaku Menghindar.
4. *Burnout*.
5. Kesehatan Mental dan Fisik.
6. Perilaku Kontraproduktif.
7. Kepuasan Hidup

2.1.5.3 Dimensi Kepuasan Kerja

Smith et.al. dalam Rini et.al (2016:172) mengungkapkan terdapat sejumlah dimensi kepuasan kerja yaitu:

1. Atasan

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

2. Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

3. *Benefit*

Memberikan benefit merupakan kewajiban perusahaan dalam memenuhi kesejahteraan karyawannya, salah satu standar yang harus diberikan setidaknya berbentuk jaminan kesehatan dan jaminan hari tua.

4. *Contingent Reward*

Pemberian *reward* adalah salah satu cara dimana perusahaan berkomunikasi kepada karyawan bahwa mereka menghargai karyawan sebagai bagian penting dalam perusahaan. Dengan memberikan *reward* kepada karyawan dapat mendorong karyawan untuk memiliki perilaku dan sikap yang lebih positif dalam bekerja yang dapat meningkatkan produktivitas.

5. *Operating Procedure*

Operating Procedure adalah sistem yang disusun untuk memudahkan, merapikan, dan menertibkan pekerjaan tersebut. Ini digunakan untuk menciptakan ukuran standar kinerja yang akan memberikan pegawai cara konkret untuk memperbaiki kinerja serta membantu mengevaluasi usaha yang telah dilakukan.

2.1.6 Kinerja

Kinerja berkaitan dengan hasil kerja seseorang dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, yang meliputi aspek kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kinerja mempunyai kriteria dan standar tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu sehingga dapat diukur dan diketahui pencapaian yang telah dilakukan oleh individu atau sekelompok orang. Kinerja guru menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja.

2.1.6.1. Pengertian Kinerja dan Kinerja Guru

Berikut ini adalah beberapa pengertian tentang kinerja, guru dan kinerja guru, yang diantaranya adalah sebagai berikut;

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Lalu Benardin dan Russel dalam Priansa (2018:270) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat (1) butir 1 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Pendapat lain menurut N.A. Ametambun dan Djamarah dalam Heriyansyah (2018: 120), guru adalah semua orang yang bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual ataupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah.

Depdiknas (2008:21) menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran.

Sedangkan 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

Dari beberapa definisi kinerja guru diatas, maka penulis mencoba menarik kesimpulan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang dimiliki seorang guru untuk melaksanakan tugasnya dalam mendidik peserta didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan.

2.1.6.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016), adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan akan mempengaruhi kinerjanya. Semakin tinggi tingkatan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, maka pekerjaan yang dilakukan akan berjalan dengan lancar dan

sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Namun sebaliknya, jika kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan tergolong rendah, ia akan menunjukkan kinerja yang kurang baik dan akan menghambat tercapainya sasaran kerja.

2. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksudkan disini adalah pengetahuan tentang pekerjaan yang

dilakukan. Dengan adanya pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan, karyawan akan lebih mudah dalam melakukan pekerjaan. Maka dari itu kinerja dipengaruhi oleh tingkatan atau adanya pengetahuan yang dimiliki karyawan.

3. Rancangan Kerja

Rancangan kerja yang baik akan mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan membantu karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik pula. Selain itu juga dapat membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Namun sebaliknya, jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan kerja maka akan mengalami kesulitan dalam melakukan rancangan kerja akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

4. Kepribadian

Dalam hal ini membahas tentang karakter yang dimiliki seseorang, yang pada dasarnya terdapat perbedaan antar individu. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, dinilai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, benar serta penuh tanggung jawab sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik. Dan sebaliknya, jika seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang kurang

baik, dinilai tidak bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan serta kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga menghasilkan pekerjaan yang kurang baik pula.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan. Jika seorang karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya, maka karyawan akan terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik yang pada akhirnya akan berdampak pada hasil kinerja yang baik. Dan sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki dorongan yang kuat dari dalam maupun luar dirinya, maka akan menurunkan hasil kinerja seseorang. Maka dari itu motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja.

6. Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan membahas tentang perilaku seorang pemimpin dalam mengelola, mengatur, serta memerintah bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan. Atasan yang dapat menciptakan hubungan baik dengan bawahannya dengan cara mengayomi, mau untuk mendidik serta membimbing bawahannya akan membuat karyawan menjadi senang sehingga mau untuk melakukan apa yang diperintahkan oleh pemimpinnya. Sebaliknya, jika pemimpin yang kurang dapat menjalin hubungan baik dengan karyawan bawahannya, maka akan menurunkan kinerja bawahannya. Sehingga dapat disimpulkan, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kebutuhan dalam sebuah organisasi.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan norma-norma atau kebiasaankebiasan yang berlaku dalam sebuah lingkup organisasi ataupun perusahaan. Hal ini mengatur tentang hal-hal yang berlaku dan dapat diterima secara umum, serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi maupun perusahaan. Karyawan yang dapat mematuhi atau mengikuti budaya organisasi yang ada dalam sebuah perusahaan, maka akan mempengaruhi kinerja seseorang. Demikian pula sebaliknya, jika seorang karyawan kurang dapat mematuhi atau mengikuti budaya organisasi yang ada, maka akan menurunkan kinerja.

9. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencakup tentang perasaan senang atau perasaan suka seseorang setelah dan sebelum melakukan pekerjaan. Jika seseorang senang untuk melakukan suatu pekerjaan, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Dan jika seseorang kurang menyukai atau tidak suka atas pekerjaannya, maka akan menurunkan kinerja seseorang.

10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi atau situasi sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa sarana dan prasarana, layout, ruangan, dan hubungan antar sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dirasa kondusif, maka akan meningkatkan hasil kerja seseorang karena tanpa adanya gangguan dalam

melakukan suatu pekerjaan. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja dirasa kurang kondusif, maka akan mengganggu hasil dari pekerjaan seseorang.

11. Loyalitas

Kesetiaan seorang karyawan untuk tetap membela dan bekerja di dalam sebuah perusahaan merupakan bentuk dari sebuah loyalitas. Kesetiaan seorang karyawan dapat ditunjukkan dengan cara mau melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh meskipun perusahaannya sedang berada dalam kondisi yang kurang baik sekalipun. Selain itu, dengan tidak membicarakan rahasia maupun kelemahan perusahaan kepada pihak lain juga merupakan bentuk loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaannya.

12. Komitmen

Komitmen dapat diartikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap janji-janji yang telah dibuatnya, selain itu juga dapat diartikan sebagai kepatuhan karyawan untuk mentaati peraturan serta kebijakan perusahaan. Dengan adanya hal tersebut, membuat seorang karyawan berusaha untuk memenuhi janji-janji yang telah dibuat dan akan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah di setujui.

13. Disiplin

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan dalam melakukan pekerjaannya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja lebih ditekankan dalam ketepatan waktu untuk melakukan suatu pekerjaan. Selain itu, mengerjakan apa yang harus dikerjakan sesuai dengan perintah juga merupakan disiplin dalam bekerja.

2.1.6.3. Dimensi Kinerja

Dimensi mempunyai pengertian suatu batas yang menginsolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan maupun kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan- perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Menurut Supardi (2013: 23) kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh dimensi:

1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran, dengan indikator:
 - a. Merencanakan pengelolaan pembelajaran
 - b. Merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran
 - c. Merencanakan pengelolaan kelas
 - d. Merencanakan penilaian hasil belajar
2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran, dengan indikator:
 - a. Memulai pembelajaran
 - b. Mengelola pembelajaran
 - c. Mengorganisasi pembelajaran
 - d. Melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar
 - e. Mengakhiri pembelajaran
3. Kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi, dengan indikator:
 - a. Mengembangkan sikap positif peserta didik
4. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, dengan indikator:
 - a. Merencanakan penilaian
 - b. Melaksanakan penilaian

5. Kemampuan melaksanakan program pengayaan, dengan indikator:

a. Memberikan tugas

Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan oleh penulis sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Bertujuan untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian. Berikut penelitian terdahulu ditampilkan dalam bentuk tabel:

Tabel 2.1

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Komitmen Organisasional Guru di SMAK Santo Yoseph Denpasar I Gede Agus Wirajaya, I Wayan Gede Supartha (2016) E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.8	<i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja, kepuasan kerja berdampak positif signifikan terhadap komitmen organisasi, serta kepuasan kerja dinilai memediasi signifikansi hubungan antara <i>burnout</i> dengan komitmen organisasi.	Meneliti variabel <i>burnout</i> dan kepuasan kerja.	Meneliti variabel komitmen organisasional, penelitian di SMAK Santo Yoseph Denpasar.

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	<p>Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Malang dan Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 1 Malang</p> <p>Sholikhan (2009) Jurnal Ekonomi Modernisasi pp: 238-253</p>	<p>Kelelahan emosional mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru, kepuasan kerja guru mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru, kelelahan emosional terbukti tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.</p>	<p>Meneliti salah satu dimensi <i>burnout</i>, kepuasan kerja, dan kinerja guru.</p>	<p>Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Malang dan Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 1 Malang.</p>
3	<p><i>The Relationship Between Burnout and Job Satisfaction Among Physical Education Teachers: A Multivariate Approach (Study to primary and secondary education)</i></p> <p>Athanasios Koustelios, Nikolaos Tsigilis (2003) European Physical Education, Vol 11, No.2, pp; 189-203</p>	<p><i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	<p>Meneliti variabel <i>burnout</i> dan kepuasan kerja.</p>	<p>Penelitian pada SD dan SMP.</p>
4	<p><i>Job Satisfaction and Burnout among Greek Teachers and Physical Education Teachers: A comparison in</i></p>	<p><i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	<p>Meneliti variabel <i>burnout</i> dan. terhadap kepuasan kerja</p>	<p>Penelitian pada <i>Minority and Public Sector Schools in Thrace</i>.</p>

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Minority and Public Sector Schools in Thrace</i> Sotirios</p> <p>Vousiopoulos et.al (2019) Ann Appl Sport Sci Vol 7, No.4</p>			
5	<p><i>On the Relationship between Job Satisfaction, Teacher Burnout and Teacher Autonomy</i></p> <p>Rajab Esfandiari, Mahdi Kamali (2016) Iranian Journal of Applied Language Studies, Vol 8, No.2</p>	Kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan <i>burnout</i> guru dan otonomi guru berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja.	Meneliti variabel <i>burnout</i> dan kepuasan kerja.	Penelitian pada guru di bidang bahasa lembaga di Karaj dan Teheran.
6	<p>Hubungan Antara <i>Job insecurity</i>, Kepuasan Kerja Dan Keinginan Berpindah</p> <p>I Gede Riana, Mira Minarsari, Putu Saroyini P (2017) Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Vol. 3, No. 2, Juni 2019: 206 – 225</p>	Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah pegawai.	Meneliti variabel ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja.	Meneliti variabel keinginan berpindah.
7	Peran Peningkatan Kinerja Guru Honorer dengan Kompleksitas Tugas dan <i>Job Insecurity</i> melalui	Kompleksitas tugas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru honorerr.	Meneliti variabel ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja.	Meneliti variabel Kompleksitas Tugas.

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Ukhti Farastia Pratiwi (2018)	Ketidakamanan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.		
8	<i>The Effects of Job Insecurity on Satisfaction and Perceived Organization Performance</i> William D. Reisel, Swee-Lim Chia, Cesar M Maloles III, John W Solum (2007) Jurnal of leadership and Organizational Studies, Vol 14 No.2	Ketidakamanan kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja dan memiliki <i>indirect effect</i> terhadap <i>perceived organizational performance</i> .	Meneliti variabel ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja.	Meneliti variabel <i>perceived organizational performance</i> .
9	<i>The Effects of Job insecurity on Job satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Deviant Behavior, and Negative Emotions of Employees</i> Reisel et.al (2010) International Studies of Management and Organization, Vol 40, No.1	Ketidakamanan kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja dan kepuasan kerja berhubungan positif dengan OCB, tetapi berhubungan negatif dengan <i>Deviant Behavior</i> , dan <i>Negative Emotions of Employees</i> .	Meneliti variabel ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja.	Meneliti variabel <i>Organizational Citizenship Behavior, Deviant Behavior, dan Negative Emotions of Employees</i>
10	Dampak Dilakukannya Pengurangan Tenaga Kerja: Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap	Ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, jenis kelamin dan usia memoderasi pengaruh ketidakamanan kerja	Meneliti variabel ketidakamanan kerja y dan kepuasan kerja.	Meneliti variabel aspek demografis

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Kepuasan Kerja dengan Aspek Demografis sebagai Variabel Moderator</p> <p><i>Yafet Eko Kurniawan, Tutuk Ari Arsanti (2017)</i></p> <p>Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, Vol 6, No 2</p>	terhadap kepuasan kerja.		
11	<p>Pengaruh <i>Burnout</i> dan <i>Job insecurity</i> Terhadap Kepuasan Kerja</p> <p>Maulana Rizki Putra (2016)</p>	<i>Burnout</i> dan Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Meneliti variabel <i>burnout</i> , ketidakamanan kerja, kepuasan kerja.	Penelitian Pada <i>Customer Service</i> XL.
12	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Karir Sebagai Variabel Moderasi dan Kepuasan Karir Sebagai Variabel Mediasi pada YP IPPI</p> <p>Ferdy Ardiansyah, Sylvia Diana Purba(2015) DeReMa Jurnal Manajemen, Vol 10. No.1</p>	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan karir dan di moderasi oleh motivasi karir, namun temuan yang unik variabel moderasi motivasi karir memberikan dukungan pengaruh yang negatif pada guru-guru di sekolah tersebut.	Meneliti variabel kepuasan kerja dan kinerja.	Meneliti variabel motivasi karir, kepuasan karir.

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
13	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Akademik Lulusan Pada SMA RSBI di Kabupaten Sidoarjo</p> <p>M. Riadhos Solichin (2013 Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan, Vol 1, No. 1.</p>	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru.	Meneliti variabel kepuasan kerja dan kinerja.	Meneliti variabel stress kerja.
14	<p>Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Variabel Moderasi (Survei Pada Guru PNS di SMP Negeri 1 Jumapolo)</p> <p>Rika Dewi Saputri, Suprayitno, Sutarno (2016 Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.16, No.1, 59–67</p>	Kepuasan kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja guru, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, kepemimpinan memoderasi pengaruh kepuasan kerja pada kinerja guru.	Meneliti variabel kepuasan kerja dan kinerja.	Meneliti variabel kepemimpinan kepala sekolah.

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
15	<i>Effect of Motivation and Job Satisfaction on Teacher Performance in Private Madrasah Aliyah in Maros Regency</i> Fadliyana Nur, Ulfiani Rahman, Musdalifa (2019) Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Penelitian Administrasi Publik, Vol.9, No1	Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di kabupaten maros.	Meneliti variabel kepuasan kerja dan kinerja.	Meneliti variabel motivasi.
16	<i>The Influence of Teacher Certificate, Job Satisfaction and Motivation on the Teacher's Performance</i> Linda Theresia, Ramon Bangun (2018) <i>International Journal of Economic Research</i> , Vol 15	Sertifikasi guru berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan motivasi, sertifikasi guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi.	Meneliti variabel kepuasan kerja dan kinerja.	Meneliti variabel motivasi dan sertifikasi guru.

Sumber: Data penelitian dari berbagai sumber

2.2. Kerangka Pemikiran

Penelitian tentang kinerja karyawan sudah banyak dilakukan sebelumnya, pada penelitian ini kinerja guru dihubungkan dengan *burnout*, ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja. Pada penelitian ini *burnout* dihubungkan dengan

kepuasan kerja, ketidakamanan kerja dihubungkan dengan kepuasan kerja, *burnout* dan ketidakamanan kerja dihubungkan dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja dengan kinerja guru. Oleh karena itu kerangka pemikiran akan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti.

2.2.1. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian mengenai *burnout* terhadap kepuasan kerja sudah banyak dilakukan di beberapa industri. Memperhatikan kepuasan kerja secara keseluruhan sangat penting untuk mencegah *burnout*. *Burnout* merupakan salah satu hal yang harus di perhatikan karena tidak hanya berakibat negatif pada individu seperti depresi, perasaan gagal, kelelahan, dan hilangnya motivasi, namun juga berakibat pada organisasi seperti absensi, *turnover*, dan menurunnya produktivitas kerja. Namun, sebagian besar perusahaan atau organisasi tidak tahu bahwa karyawan mereka telah mengalami *burnout* terlalu lama sampai akhirnya terlambat. Kelebihan beban pekerjaan dalam melakukan jenis pekerjaan yang tidak sesuai bidang dapat membuat karyawan merasa tidak puas bahkan mengalami stress dalam melakukan pekerjaan yang secara terus menerus. Untuk menunjukan adanya pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja maka diperkuat dengan jurnal penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu.

I Gede Agus Wirajaya, I Wayan Gede Supartha (2016) melakukan penelitian terkait peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *burnout* terhadap komitmen organisasional guru di SMAK Santo Yoseph Denpasar. Penelitian dilakukan pada guru di SMAK Santo Yoseph Denpasar dengan jumlah responden sebanyak 46 guru. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis

jalur. Hasil pengujian mendapatkan *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lalu Sotirios Vousiopoulos et.al (2019) melakukan penelitian yang berjudul “*Job Satisfaction and Burnout among Greek Teachers and Physical Education Teachers: A comparison in Minority and Public Sector Schools in Thrace*”. Penelitian ini menyelidiki tingkat kepuasan kerja dan *burnout* pada guru Pendidikan Jasmani Minoritas dan Sekolah Sektor Publik, serta hubungannya dengan karakteristik demografis. Untuk pengukuran *burnout* menggunakan kuesioner Maslach Burnout Inventory (MBI) yang juga telah divalidasi untuk populasi Yunani. Kuesioner diisi oleh 297 Guru Sekolah Dasar dan oleh 142 Guru Pendidikan Jasmani, yang melayani di 186 Sekolah Minoritas dan 253 Sekolah Umum Thrace. Hasil penelitian mengungkapkan hubungan negatif antara kepuasan kerja dan *burnout*; guru mengalami tingkat kelelahan yang relatif sedang dan tingkat kepuasan kerja mereka tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru Pendidikan Jasmani mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi dan *burnout* lebih rendah daripada guru sekolah dasar.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh I Gede Agus Wirajaya, I Wayan Gede Supartha (2016) dan Sotirios Vousiopoulos et.al (2019) menampilkan hasil yang kurang lebih sama yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *burnout* dan kepuasan kerja. Apabila tingkat *burnout* yang dialami pekerja tinggi maka kepuasan kerja rendah begitu pula jika tingkat *burnout* yang dialami pekerja rendah maka kepuasan kerja tinggi.

2.2.2. Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Salah satu hal yang paling penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi yaitu menciptakan kepuasan kerja yang konsisten bagi karyawan, dengan selalu memberikan perhatian lebih terhadap lingkungan dimana karyawan tersebut melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Seseorang yang merasa tidak aman tentang keberlanjutan masa depan pekerjaannya, dan merasa khawatir ketika kehilangan pekerjaan menunjukkan kepuasan kerja yang dirasakan seseorang tersebut rendah. Rasa *insecure* yang dirasakan seseorang dan secara berkelanjutan menyebabkan produktifitas kinerja yang dilakukan seseorang akan rendah dan dapat mempengaruhi rendahnya persepsi pada kepuasan kerjanya. Untuk menunjukkan adanya pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja maka diperkuat dengan jurnal penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu.

Penelitian yang dilakukan oleh Reisel, Probst, Chia, Maloles, & König (2010) yang berjudul “*The Effects of Job Insecurity on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Deviant Behavior, and Negative Emotions of Employees*” dengan menggunakan alat analisis AMOS versi 6.0. Hasil penelitian ini ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lalu Ukhti Farastia Pratiwi (2018) melakukan penelitian tentang Peran Peningkatan Kinerja Guru Honorer dengan Kompleksitas Tugas dan Ketidakamanan kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh

kompleksitas tugas dan ketidakamanan kerja terhadap kinerja guru honorer melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru honorer di Sekolah Dasar yang berada di kecamatan tarub sebanyak 38 Sekolah, dengan jumlah sampel sebesar 71 responden. Alat analisisnya adalah *path analysis* dimana sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Reisel, Probst, Chia, Maloles, & König (2010) dan Ukhti Farastia Pratiwi (2018) menampilkan hasil yang kurang lebih sama yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja. Apabila tingkat ketidakamanan kerja yang dialami pekerja tinggi maka kepuasan kerja rendah begitu pula jika tingkat ketidakamanan kerja yang dialami pekerja rendah maka kepuasan kerja tinggi.

2.2.3. Pengaruh *Burnout* dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat banyak faktor yang menjadi alat ukur untuk mencapai kepuasan kerja seorang karyawan. Namun hal tersebut bergantung pada nilai dari masing-masing karyawan sendiri. Dari banyak variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja, diduga terdapat beberapa variabel yang mempunyai pengaruh signifikan dengan kepuasan kerja. Variabel-variabel tersebut adalah *burnout* dan ketidakamanan kerja.

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.

2.2.4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Seorang karyawan dikatakan memiliki kepuasan kerja yang tinggi apabila memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, sementara seorang karyawan dikatakan memiliki kepuasan yang rendah apabila memiliki perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya. Tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan tersebut.

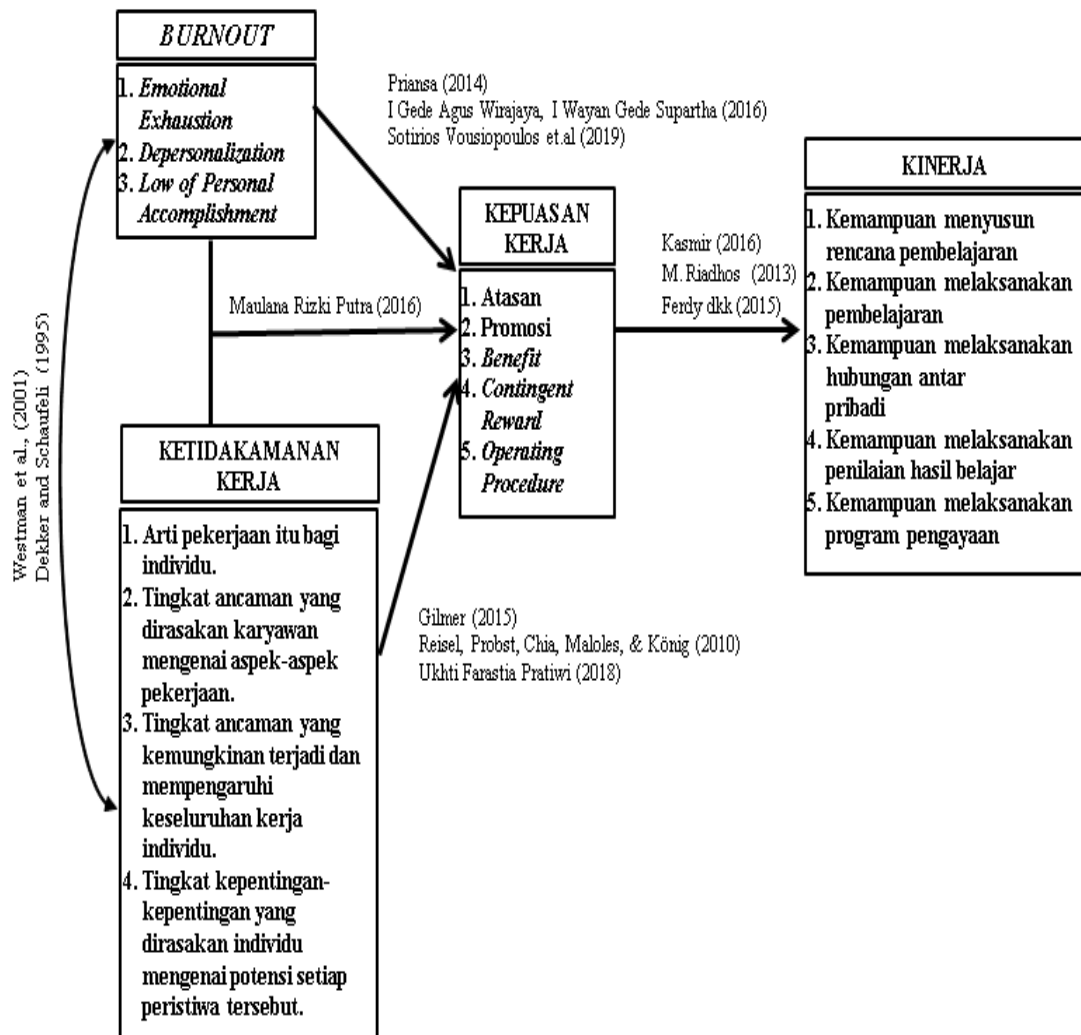
M. Riadhos Solichin (2013) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Akademik Lulusan Pada SMA RSBI di Kabupaten Sidoarjo”. Penelitian ini menyelidiki pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja pada kinerja guru. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 guru kelas XII yang mengajar di SMA RSBI di Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan *Partial Least Square Analysis* (PLS) di Perangkat lunak SmartPLS. Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara pekerjaan kepuasan

dan kinerja guru. Diperkirakan bahwa kepuasan kerja berperan penting peran dalam meningkatkan prestasi akademik lulusan.

Lalu Ferdy Ardiansyah, Sylvia Diana Purba (2015) melakukan penelitian terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi karir sebagai variabel moderasi dan kepuasan karir sebagai variabel mediasi pada YP IPPI. Penelitian ini juga bertujuan untuk menguji pengaruh variabel moderasi motivasi karir dan variabel mediasi pada hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada 74 guru dari total 208 guru di YP IPPI di Jakarta dan dilakukan dengan random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh M. Riadhos Solichin (2013) dan Ferdy Ardiansyah, Sylvia Diana Purba (2015) menampilkan hasil yang kurang lebih sama yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Apabila tingkat kepuasan kerja yang dialami pekerja tinggi maka kinerja tinggi begitu pula jika tingkat kepuasan kerja yang dialami pekerja rendah maka kinerja rendah.

Berdasarkan pada uraian di atas yang terdapat pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *burnout* dan ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial dan simultan. Serta kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja. Peneliti mencoba untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain. Kemudian secara sistematis dapat digambarkan sebuah penelitian:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiono (2017:9), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan penjelasan pada kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. *Burnout* Berpengaruh Negatif Terhadap Kepuasan Kerja.
2. Ketidakamanan Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kepuasan Kerja.
3. *Burnout* dan Ketidakamanan Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kepuasan Kerja.
4. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian merupakan suatu cara ataupun teknik yang dipergunakan sebagai alat bantu untuk mengumpulkan data serta menganalisisnya agar diperoleh suatu kesimpulan guna mencapai tujuan penelitian. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2017:2) menjelaskan bahwa metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Penelitian deskriptif mencakup metode penelitian yang lebih luas dan serasa lebih umum sering diberi nama metode survey.

Metode survey adalah pengumpulan data yang dilakukan terhadap suatu objek di lapangan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kondisi *burnout*, ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pada tenaga SMAN 1 Karangnunggal.

Metode verifikatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

(Sugiyono, 2017:8). Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki atau diajukan dalam hipotesis. Metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh *burnout* dan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pada tenaga pendidik SMAN 1 Karangnunggal.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif yaitu Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8).

3.2. Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa mempengaruhi variabel terikat atau merupakan salah satu penyebab.

3.2.1. Definisi Variabel Penelitian

Variabel adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:38). Variabel penelitian pada dasarnya

adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:38). Penelitian ini terdapat empat variabel yang akan diteliti, yaitu variabel *Burnout* (X_1), Ketidakamanan kerja (X_2), Kepuasan kerja (Y), Kinerja (Z). Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent*), (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2017:39). Variabel independen sering disebut sebagai variabel yang mempengaruhi, variabel prediktor, variabel bebas atau variabel tidak terikat. *Burnout* sebagai (X_1) dan ketidakamanan kerja sebagai (X_2). Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. *Burnout* sebagai variabel independen (X_1)

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.

b. Ketidakamanan kerja sebagai variabel independen (X_2)

Menurut Ashford et al. dalam Tika et al. (2016:5) ketidakamanan kerja merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu.

2. Variabel Intervening

Sugiyono (2017:40) menyatakan bahwa :

“Variabel intervening merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela atau antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen”.

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Menurut Smith et.al. dalam Yosep Guntur (2018) kepuasan kerja adalah sebagai serangkaian perasaan senang atau tidak senang dan emosi seorang pegawai yang berkenaan dengan pekerjaannya sehingga merupakan penilaian pegawai terhadap perasaan menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaan.

3. Variabel Terikat (Dependen), (Z)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (variabel bebas) (Sugiyono, 2017:39). Variabel terikat dinyatakan dengan huruf “Z”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja. 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.

3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri- ciri spesifik yang lebih substansial dari suatu konsep, tujuannya agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukan proses atau operasional alat ukur yang digunakan untuk kuantifikasi gejala variabel yang diteliti. Sesuai dengan judul penelitian yaitu pengaruh *burnout* dan ketidakamanan kerja terhadap

kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pada tenaga pendidik SMAN 1 Karangnunggal maka terdapat empat variabel yang dapat peneliti gunakan untuk menetapkan dimensi variabel, kemudian dikembangkan menjadi indikator-indikator lalu dikembangkan lagi menjadi item-item pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pembuatan kuesioner. Secara lebih rinci berikut merupakan operasionalisasi variabel dalam penelitian ini:

Tabel 3.1
Tabel Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Burnout (X_1) <i>Burnout</i> merupakan keadaan seseorang yang merasakan adanya ketegangan emosional saat bekerja sehingga dapat menyebabkan seseorang tersebut menarik diri secara psikologis dan menghindari diri untuk terlibat. Maslach dalam Priansa (2017: 259)	1. <i>Emotional exhaustion</i>	a. Perasaan lelah akibat banyak tuntutan	Tingkat perasaan lelah akibat banyaknya tuntutan	Ordinal	1
		b. Terkurusnya sumber emosional	Tingkat terkurusnya sumber emosional.	Ordinal	2,3
		c. Keluhan fisik	Tingkat keluhan fisik yang dirasa.	Ordinal	4
	2. <i>Depersonalization</i>	a. Kurang menghargai orang lain	Tingkat kurangnya menghargai oranglain.	Ordinal	5
		b. Memperlakukan penerima layanan dengan kasar	Tingkat memperlakukan penerima layanan dengan kasar	Ordinal	6
		c. Kurang sensitif terhadap orang lain	Tingkat kurang sensitif terhadap orang lain	Ordinal	7
	3. <i>Low of Personal Accomplish-</i>	a. Perasaan tidak puas terhadap kehidupan	Tingkat perasaan tidak puas terhadap	Ordinal	8

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
(2017: 259)	<i>ment</i>	kehidupan.	terhadap kehidupan.		
		b. Tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaan.	Tingkat tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaan.	Ordinal	9
		c. Rendahnya kompetensi diri.	Tingkat rendahnya kompetensi diri.	Ordinal	10
Ketidakamanan Kerja (X₂) Ketidakamanan kerja merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Ashford et al. dalam Tika et al. (2016:5)	1. Arti pekerjaan itu bagi individu.	a. Kekhawatiran kehilangan pekerjaan akan mempengaruhi harkat dan martabat karyawan.	Tingkat kekhawatiran kehilangan pekerjaan akan mempengaruhi harkat dan martabat karyawan.	Ordinal	11
		b. Kekhawatiran dipecat akan mempengaruhi kehidupan pribadi maupun sosialnya.	Tingkat kekhawatiran dipecat akan mempengaruhi kehidupan pribadi maupun sosialnya.	Ordinal	12,13
	2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.	a. Ancaman akan diberhentikan secara tiba-tiba.	Tingkat ancaman akan diberhentikan secara tiba-tiba.	Ordinal	14
		b. Kekhawatiran akan dipecat jika melanggar suatu aturan perusahaan.	Tingkat kekhawatiran akan dipecat jika melanggar suatu aturan perusahaan.	Ordinal	15
		c. Ancaman terjadinya pengurangan kompensasi	Tingkat ancaman pengurangan kompensasi	Ordinal	16

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.	a. Ancaman kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal perusahaan.	Tingkat ancaman kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal perusahaan.	Ordinal	17,18
		b. Ancaman kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan eksternal perusahaan.	Tingkat ancaman kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan eksternal perusahaan.	Ordinal	19
	4. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.	d. Kekhawatiran tidak akan ada promosi (diangkat jadi pegawai tetap)	Tingkat kekhawatiran tidak akan ada promosi (diangkat jadi pegawai tetap)	Ordinal	20
Kepuasan Kerja (Y) Serangkaian perasaan senang atau tidak senang dan emosi seorang pegawai yang berkenaan dengan pekerjaannya sehingga merupakan penilaian pegawai	1. Atasan	a. Kesetiaan	Tingkat kesetiaan atasan untuk membimbing bawahannya	Ordinal	21,22
		b. Rasa keadilan	Tingkat kepuasan terhadap keadilan atasan	Ordinal	23
	2. Promosi	a. Peluang	Tingkat kepuasan peluang kenaikan pangkat yang diterima	Ordinal	26

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
terhadap perasaan menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaan. Smith et.al. dalam Rini et.al (2016:172)		b. Rasa keadilan mendapatkan promosi	Tingkat kepuasan terhadap keadilan dalam mendapatkan promosi	Ordinal	27,28
	3. <i>Benefit</i>	a. Asuransi	Tingkat kepuasan terhadap asuransi yang diterima	Ordinal	29
		b. Fasilitas	Tingkat kepuasan terhadap fasilitas yang diterima	Ordinal	30
	4. <i>Contingent Reward</i>	a. Rasa hormat	Tingkat kepuasan terhadap rasa hormat yang diterima	Ordinal	31
		b. Apresiasi	Tingkat kepuasan terhadap apresiasi dalam pekerjaan	Ordinal	32,33
	5. <i>Operating Procedure</i>	a. Aturan	Tingkat aturan perusahaan dipatuhi karyawan	Ordinal	34
		b. <i>Procedure</i>	Tingkat prosedur perusahaan dimengerti karyawan	Ordinal	35
Kinerja (Z) Kinerja guru merupakan kemampuan	1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran	a. Merencanakan pengelolaan pembelajaran	Tingkat merencanakan pengelolaan pembelajaran	Ordinal	36

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung-jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik Supardi (2014: 54)		b.Merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran	Tingkat merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran	Ordinal	37
		c.Merencanakan pengelolaan kelas	Tingkat merencanakan pengelolaan kelas	Ordinal	38
		d.Merencanakan penilaian hasil belajar	Tingkat merencanakan penilaian hasil belajar	Ordinal	39
	2.Kemampuan melaksanakan pembelajaran	a. Memulai pembelajaran	Tingkat memulai pembelajaran	Ordinal	40
		b. Mengelola pembelajaran	Tingkat mengelola pembelajaran	Ordinal	41
		c. Mengorganisasi pembelajaran	Tingkat mengorganisasi pembelajaran	Ordinal	42
		d. Melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar	Tingkat melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar	Ordinal	43
		e. Mengakhiri pembelajaran	Tingkat mengakhiri pembelajaran	Ordinal	44
	3.Kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi	a. Mengembangkan sikap positif peserta didik	Tingkat mengembangkan sikap positif peserta didik	Ordinal	45,46
	4.Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar	a. Merencanakan penilaian	Tingkat merencanakan penilaian	Ordinal	47
		b. Melaksanakan penilaian	Tingkat melaksanakan penilaian	Ordinal	48

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	5. Kemampuan melaksanakan program pengayaan	a. Memberikan tugas	Tingkat memberikan tugas	Ordinal	49,50

Sumber: Hasil Olah Data

3.3. Populasi dan Sampel

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi merupakan segala sesuatu yang dijadikan objek dalam penelitian dan dengan menentukan populasi maka peneliti akan mampu melakukan pengolahan data dan untuk mempermudah pengelolaan data maka peneliti akan mengambil bagian dan jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel. Sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu.

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasi yang akan digunakan adalah guru di SMAN 1 Karangnunggal yang berjumlah 58 orang guru.

3.3.2. Sampel

Sugiyono (2017:116) mengatakan bahwa teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan di dalam

penelitian.

Arikunto (2013:73) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan salah satu teknik *Non-Probability Sampling* yaitu sampel jenuh.

Menurut Sugiyono (2017:84) *Non-probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota pupulasi untuk dipilih menjadi sampel. Lalu menurut Sugiyono (2017:122) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

Istilah lain sampling jenuh adalah sensus. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu seluruh guru di SMAN 1 Karangnunggal sebanyak 58 orang guru.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Adapun sumber dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi, dan kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai

dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi. Untuk memperoleh data tersebut, teknik pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan, wawancara, kuesioner, dan observasi.

a. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan yang terdapat di perpustakaan, seperti mempelajari dokumen-dokumen, catatan maupun buku-buku referensi yang berhubungan dengan *burnout*, ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

b. Wawancara

Data yang diperoleh dengan melakukan komunikasi dan tanya jawab secara langsung kepada pihak sekolah tentang masalah yang diteliti yaitu *burnout*, ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

c. Kuesioner

Penyebaran data yang dilakukan dengan cara mengajukan daftar pernyataan yang disebarkan kepada sejumlah responden.

d. Observasi

Mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap masalah yang berkaitan dengan penelitian, yaitu pengaruh *burnout* dan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literatur, artikel, serta situs di internet.

3.5. Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrument penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Instrumen penelitian disini yaitu merupakan kuesioner.

3.5.1. Uji Validitas

Uji Validitas menurut Sugiyono (2017:125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi penulis menggunakan rumus *pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

$\sum X$ = jumlah skor item

$\sum Y$ = jumlah total skor jawaban

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum XY$ = jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

3.5.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:121). Cara menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode *Split half*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel atau membandingkannya dengan nilai *cut off point* 0,3 maka reliabel jika $r > 0,3$. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Pengujian reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai *Alpha*, jika nilai *Alpha* > dari nilai r_{tabel} yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini adalah :

$$r_1 = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Dimana :

r_1 = Reliabilitas Instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σt^2 = Varians total

3.6. Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Sugiyono (2017:147) mengatakan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah, dan disajikan dalam bentuk tabel. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah

diajukan.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner dan setiap jawaban responden diberi nilai dengan skala *likert*. Sugiyono (2017:93) mengatakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dari setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut:

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban Dengan Skala *Likert*

Skor	Alternatif Jawaban	Kategori Jawaban
1	Sangat Tidak Sesuai	Cenderung Negatif
2	Tidak Sesuai	
3	Kurang Sesuai	
4	Sesuai	Cenderung Positif
5	Sangat Sesuai	

Sumber: Sugiyono (2017:94)

Berdasarkan Tabel 3.2 dapat dilihat alternatif jawaban dan bobot nilai untuk item-item instrumen pada kuesioner. Bobot nilai ini agar memudahkan bagi responden untuk menjawab pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Data yang dianalisis menggunakan pengujian statistik untuk mengetahui bentuk hubungan antara X terhadap Y dan implikasinya terhadap Z dengan analisis jalur (*Path Analysis*). Tipe hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kausalitas yaitu menguji hubungan sebab akibat antar variabel.

3.6.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017: 53) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Lalu menurut Sugiyono (2017:147) yang dimaksud analisis statistik deskripsi adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen, intervening dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian. Menetapkan skor rata-rata maka jumlah jawaban kuesioner dibagi jumlah pertanyaan dikalikan jumlah responden. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya:

$$\text{Skor rata – rata} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}}$$

Setelah skor rata-rata dihitung, maka untuk mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi berikut:

$$\text{Nilai Jenjang Interval (NJI)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

Dimana:

Skor minimum = 1

Skor Maksimum = 5

Lebar Skala = $\frac{5-1}{5} = 0.8$

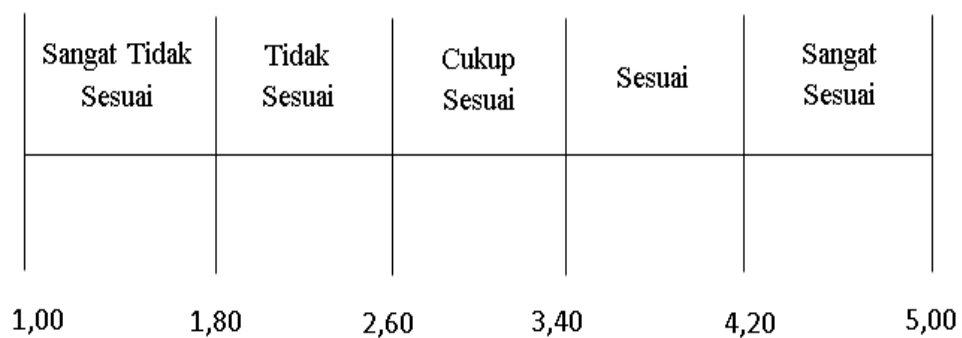
Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Tafsiran Rata-Rata

Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Tidak Baik/Rendah
2,61 – 3,40	Kurang Baik/Kurang Tinggi
3,41 – 4,20	Baik/Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah (2017)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di identifikasikan kedalam garis kontinum. Garis kontinum dapat di lihat pada gambar 3.1 dibawah ini :



Sumber : Sugiyono (2017)

Gambar 3.1
Garis Kontinum

3.6.2. Analisis Verifikatif

Menurut Moch Nazir (2011:91) analisis verifikatif yaitu metode verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis melalui suatu perhitungan

statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian, untuk itu penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) karena variabel independen tidak langsung mempengaruhi variabel dependen.

3.6.2.1. *Method of Successive Interval* (MSI)

Mengubah data ordinal ke interval. Mengingat data variabel yang digunakan dalam penelitian seluruhnya adalah skala ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval. Dengan demikian semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi tiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab skor 1-5 untuk setiap pertanyaan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut dengan proporsi
4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal
5. Dengan menggunakan Tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z
6. Menentukan nilai skala scale value (SV) dengan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

Dimana :

Scala Value : Nilai skala

Density at Lower Limit : Densitas batas bawah

Density at Upper Limit : Densitas batas atas

Area Below Upper Limit : Daerah dibawah batas atas

Area Below Lower Limit : Daerah dibawah batas bawah

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan rumus :

$$y = sv + [k]$$

$$k = 1 [SVmin]$$

Pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti gunakan selanjutnya adalah dengan menggunakan media komputerisasi untuk memudahkan proses perubahan data dari skala ordinal ke skala interval.

3.6.2.2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Penulis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) karena untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel indenpenden dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini, penulis ingin menganalisis dan memastikan apakah ada pengaruh *burnout* dan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja guru.

Menurut Sugiyono (2017:46) analisis jalur merupakan bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar

satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel intervening. Model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun manfaat dari analisis jalur diantaranya adalah :

- a. Untuk penjelasan terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti
- b. Prediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen
- c. Faktor determinan yaitu penentuan variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, juga dapat digunakan untuk menelusuri mekanisme (jalur-jalur) pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis jalur memiliki keuntungan dan kelemahan, keuntungan menggunakan analisis jalur yaitu :

- a. Kemampuan menguji model keseluruhan dan parameter-parameter individual.
- b. Kemampuan pemodelan beberapa variabel mediator/perantara
- c. Kemampuan mengestimasi dengan menggunakan persamaan yang dapat melihat semua kemungkinan hubungan sebab akibat pada semua variabel dalam model
- d. Kemampuan melakukan dekomposisi korelasi menjadi hubungan yang bersifat sebab akibat (*causal relation*), seperti pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan bukan sebab akibat (*non-causal association*), seperti komponen semu (*spurious*).

Sedangkan kelemahan menggunakan analisis jalur yaitu :

- a. Tidak dapat mengurangi dampak kesalahan pengukuran
- b. Analisis jalur hanya mempunyai variabel–variabel yang dapat diobservasi secara langsung
- c. Analisis jalur tidak mempunyai indikator – indikator suatu variabel laten
- d. Karena analisis jalur merupakan perpanjangan regresi linear berganda, maka semua asumsi dalam rumus ini harus diikuti
- e. Sebab akibat dalam model hanya bersifat searah (*one direction*): tidak boleh bersifat timbal balik (*reciprocal*). Jonathan Sarwono (2012)

3.6.2.3. Asumsi – Asumsi Analisis Jalur

Untuk efektivitas penggunaan analisis jalur menurut Juanim (2004), menyatakan bahwa diperlukan beberapa asumsi, yaitu sebagai berikut :

1. Hubungan antar variabel dalam model adalah linear dan adaptif
2. Seluruh Error (residual) diasumsikan tidak berkorelasi dengan yang lainnya
3. Variabel diasumsikan dapat diukur secara langsung
4. Model hanya berbentuk rekrusive atau searah
5. Variabel–variabel diukur oleh skala interval.

3.6.2.4. Teknik Pengujian Analisis Jalur

Menurut Juanim (2004) penjabaran mengenai analisis jalur sebagai berikut:

1. Konsep Dasar

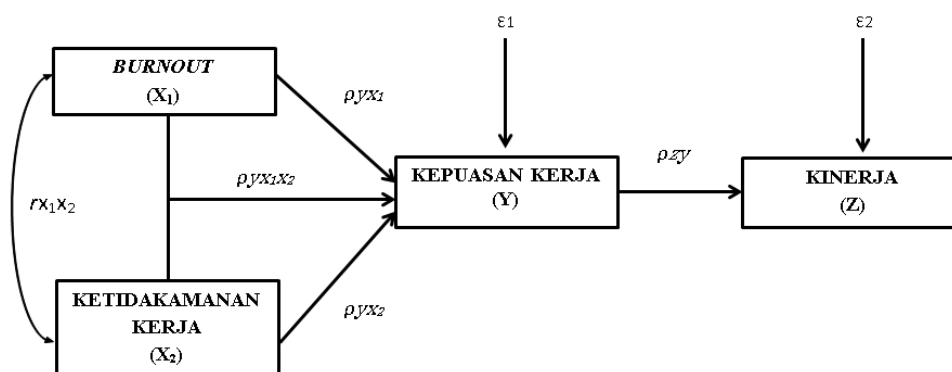
Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya.

Dalam analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung (*direct and direct effect*), atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung (Juanim, 2004:17). Model *path analysis* dalam penelitian ini adalah *mediated path model*.

2. Path Diagram (diagram jalur)

Diagram jalur adalah alat untuk melukiskan secara grafis, struktur hubungan kausalitas antar variabel independen, intervening dan dependen. Model diagram jalur dibuat berdasarkan variabel yang diteliti, dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah *Burnout* (X_1), Ketidakamanan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (Y), Kinerja (Z). Berikut model analisis jalur dalam penelitian:



Gambar 3.2
Diagram Jalur

Keterangan:

X_1	=	<i>Burnout</i>
X_2	=	Ketidakamanan kerja
Y	=	Kepuasan kerja
Z	=	Kinerja
ρ_{YX_1}	=	Koefisien jalur <i>burnout</i> terhadap kepuasan kerja
ρ_{YX_2}	=	Koefisien jalur ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja

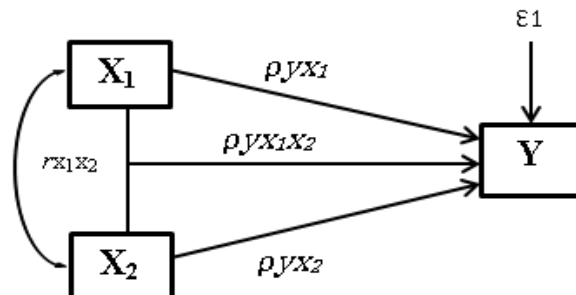
- ρ_{zy} = Koefisien jalur kepuasan kerja terhadap kinerja
 $r_{x_1x_2}$ = Koefisien korelasi antara variabel independen
 ϵ = Pengaruh faktor lain

Gambar diagram jalur seperti terlihat pada gambar 3.2 di atas dapat di formulasikan ke dalam bentuk model persamaan struktural sebagai berikut:

Persamaan Jalur Substruktur Pertama :

$$Y = -\rho_{yx_1}X_1 - \rho_{yx_2}X_2 + \epsilon_1$$

dapat digambarkan sebagai berikut :



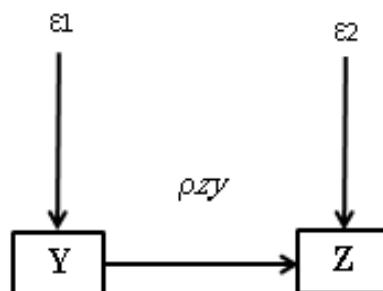
Gambar 3.3

Sub Struktur Pertama : Diagram Jalur X_1 dan X_2 Terhadap Y

Persamaan Jalur Substruktur Kedua :

$$Z = \rho_{zy} + \epsilon_2$$

dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.4

Sub Struktur Kedua : Diagram Jalur Y Terhadap Z

Berdasarkan diagram jalur dapat dilihat bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut. Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen, tanpa melalui variabel dependen lainnya yang disebut variabel intervening (Juanim, 2004:23). Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dapat dilihat sebagai berikut :

1. Hasil Langsung (*Direct Effect*)

Hasil dari X_1 dan X_2 terhadap Y dan Y terhadap Z atau lebih sederhana dapat disajikan sebagai berikut :

Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

$$X_1, X_2 \longrightarrow Y : \rho_{yx_1}, \rho_{yx_2}$$

$$Y \longrightarrow Z : \rho_{zy_1}, \rho_{zy_2}$$

$$Z \longrightarrow \varepsilon_1$$

2. Hasil Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Hasil tidak langsung (*indirect effect*) adalah dari X terhadap Z melalui Y , atau lebih sederhana dapat dilihat sebagai berikut:

$$X \longrightarrow Y \longrightarrow Z : (\rho_{yx}) (\rho_{zy})$$

Penjelasan rumus diatas memperlihatkan bahwa hasil langsung diperoleh dari hasil analisis jalur nilai beta, sedangkan hasil tidak langsung diperoleh dengan mengalikan koefisien rho (nilai beta) yang melewati variabel antara (penghubung) dengan variabel langsungnya.

3.6.2.5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan variabel *Burnout* (X_1), Ketidakamanan Kerja

(X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan Kinerja (Z) yang dinyatakan dalam persentase.

1. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa persentase variabel *Burnout* (X₁) dan variabel Ketidakamanan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan Kinerja (Z) secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd : Nilai koefisien determinasi

R² : kuadrat dari koefisien ganda

2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh salah satu variabel independen terhadap dependen secara parsial. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial adalah:

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

β : Beta (nilai *standarlized coefficients*)

Zero Order : Matrik Kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila :

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah.

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y kuat.

3.7. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian di SMAN 1 Karangnunggal yang berlokasi di Jl. Raya Karangnunggal, Desa Mekarsari, Kecamatan Karangnunggal, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat, Indonesia. Penulis melakukan penelitian dimulai sejak 30 Januari 2020 s/d 22 Juni 2020.

3.8. Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab. Selain itu, kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup dan terbuka. Rancangan kuesioner yang dibuat oleh peneliti adalah kuesioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis. Jumlah pernyataan kuesioner ditentukan berdasarkan indikator variabel penelitian

