

BURNOUT TENAGA PENDIDIK WANITA DITINJAU DARI LINGKUNGAN KERJA PSIKOLOGIS DAN DUKUNGAN SOSIAL

**Nur Laily
Sukaris**

Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Gresik.
Jl Sumatra 101 Gresik. Telp. 08123145092
lailie_oke@yahoo.com.
komandan21@yahoo.com

Abstrak

Konsep pendidikan pada Sekolah Menengah Atas atau yang sederajat ditentukan dengan peringkat nilai kelulusan yang disyaratkan oleh pemerintah. Hal ini tentu membebani siswa dan juga membebani tenaga pendidik atau gurunya. Sehingga ini menjadikan tenaga pendidik memiliki beban agar peserta didiknya dapat lulus semua. Tenaga pendidik wanita sebagai bagian *human service* tidak akan dapat terhindar dari suatu kondisi lingkungan kerjanya yaitu Sekolah. Lingkungan kerja Sekolah tentu menghadapi tuntutan organisasi yang cukup tinggi, akseleratif, target yang harus dicapai, beban pekerjaan, jam kerja yang *overload* dan serba harus cepat dan berkualitas. Tuntutan organisasi bisa menyebabkan tenaga pendidik wanita menderita kelelahan, baik fisik ataupun mental yang disebut *burnout*. Kondisi kelelahan tersebut bisa terjadi atau tidak tergantung seberapa besar individu tenaga kerja pendidik wanita memandang lingkungan kerjanya dan dukungan sosial yang ada didalam organisasi tersebut.

Kata kunci: *Burnout*, Tenaga pendidik Wanita, Lingkungan Kerja Psikologis, Dukungan Sosial

Latar belakang

Perkembangan pendidikan moderen saat ini ditandai dengan munculnya beragam konsep pendidikan, konsep yang ditawarkan kepada orang tua dan peserta didik diantaranya adalah konsep pendidikan dengan melakukan gerakan keterunggulan (*excellence movement*) ini kemudian yang dikembangkan dan diejawantahkan oleh pengelola pendidikan di tingkat satuan pendidikan (sekolah) dalam bentuk-bentuk sekolah yang mempunyai *trademark* di masyarakat, yang corak dan ragamnya kini sedang berkembang dan menjamur. Misalnya; sekolah plus, sekolah unggulan, sekolah alam, sekolah terpadu, sekolah eksperimen (laboratorium), sekolah *full day*,) berstandar nasional, bertaraf internasional dan label-label lain yang melakat pada sekolah yang diasumsikan dengan “unggul”. Terlepas dari konsep yang ditawarkan tersebut harapan yang dicanangkan adalah terbentuk dan tercapainya kualitas pendidikan yang tidak hanya dinilai dengan angka-angka saja namun bagaimana konsep tadi bisa mengembangkan kreativitas, motivasi dan keilmuan peserta didik

Sejalan dengan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 5 ayat (1) menyatakan bahwa “Setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu”, dan pasal 11, ayat (1) menyatakan “Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan layanan dan kemudahan, serta menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi”. Dalam konteks ini, pada prinsipnya model pengembangan sekolah *full day* yang dikembangkan oleh daerah maupun perorangan (yayasan) dicetuskan sebagai upaya untuk meningkatkan akses masyarakat, khususnya siswa dari keluarga miskin atau kurang mampu terhadap pendidikan yang berkualitas dalam rangka penuntasan wajib belajar sembilan tahun.

Penyelenggara pendidikan termasuk sekolah *full day* merupakan model sekolah umum yang memadukan sistem pengajaran Islam secara intensif yaitu dengan memberi tambahan waktu khusus untuk pendalaman keagamaan siswa. Biasanya jam tambahan tersebut dialokasikan pada jam setelah sholat dhuhur sampai sholat Ashar, sehingga praktis sekolah model ini masuk pukul 07.00 WIB pulang pada pukul 15.15 WIB. Sedangkan pada sekolah-sekolah umum atau *half day*, anak biasanya sekolah sampai pukul 13.00 WIB. Konsep belajar sehari penuh di sekolah (*full day school*) ini diharapkan dapat meningkatkan kreatifitas anak didik lebih cepat karena waktu mereka di sekolah lebih panjang.

Kondisi lain yang terjadi adalah pada Sekolah Menengah Atas (SMA) atau yang sederajat, konsep pendidikannya yang masih ditentukan dengan peringkat nilai kelulusan yang disyaratkan oleh pemerintah tentu selain membebani siswa juga membebani tenaga pendidik atau gurunya. Sehingga ini menjadikan tenaga pendidik memiliki beban agar peserta didiknya dapat lulus semua.

Terkait dengan *debatable* dari konsep pendidikan diatas yang kurang mendapat ruang untuk dikaji adalah dari tenaga pendikinya, jika amati tugas dan tanggung jawab seorang tenaga pendidik tidaklah ringan, Profesi seorang tenaga pendidik atau guru merupakan 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 (UU RI No 14 tahun 2005). Selain kewajiban dan tugas profesinya guru sebagai tenaga pendidik juga memiliki hak sebagai mana diatur dalam UU RI No. 14 tahun 2005 diantaranya; (1) Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, (2) Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektualnya, (3) Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas, (4)Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan, (5) Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensinya, (6) Mmperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya. Dengan kewajiban dan hak tersebut jangan sampai menjadi berbanding terbalik dengan kondisi dilapangan terkait dengan lingkungannya.

Tenaga pendidik atau Guru yang mengajar di sekolah dengan waktu kerja dari pagi sampai siang atau dari siang sampai sore seringkali banyak mengeluh lelah dan bosan. Ini bisa disebut dengan *sample of behavior* atau potret guru-guru di Indonesia. Mudah lelah dan cepat bosan apalagi dengan gaji yang terbatas mungkin lama-lama akan membuat mereka semua menjadi stress. Kemudian pertanyaan yang muncul adalah bagaimana dengan tenaga pendidik pada kondisi saat ini yang memiliki tanggung jawab cukup besar dengan ekpektasi yang luar biasa dari orang tua wali siswa, agar siswa dapat lulus dengan prestasi. Tuntutan prestasi dari sisi pelaksanaan Ujian Nasional (UN) tentu menjadi beban tersendiri. Oleh karena itu apakah kinerja mereka dapat dipertanggungjawabkan dengan overload tanggung jawab mereka yang mungkin sangat berat. Karena akan membahayakan proses belajar mengajar jika guru sudah lelah dan bosan, apalagi anak-anak masuk sekolah dengan jaminan akan mendapatkan guru yang luar biasa. Jelas pihak sekolah harus mampu menciptakan kondisi lingkungan belajar yang mampu mengurangi efek negatif dari konsep pendidikan tidak hanya bagi peserta didik tetapi juga harus tertuju pada tenaga pendidik dengan memperhatikan kondisi lingkungan psikologisnya dan memberikan dukungan sosial yang baik, karena mereka tidak akan bisa berkinerja baik tanpa dukungan lingkungan kerja yang baik pula.

Salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan diri individu termasuk tenaga pendidik sebagai bagian *human service* tidak akan dapat terhindar dari suatu kondisi lingkungan kerja., di dalam lingkungan kerja

tentu menghadapi tuntutan organisasi yang cukup tinggi, akseleratif, target yang harus dicapai, beban pekerjaan, jam kerja yang *overload* dan serba harus cepat dan berkualitas di tempat kerja karyawan itu adalah stres. Stres yang terlalu berlebihan akan berdampak buruk terhadap kemampuan individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal. Stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan, baik fisik ataupun mental. Keadaan seperti ini disebut *burnout*. Kondisi-kondisi tersebut terjadi atau tidak tergantung seberapa besar individu memandang lingkungan kerjanya dan dukungan sosial yang ada didalam organisasi tersebut. Fenomena yang terjadi tersebut menarik untuk dilakukan penelitian karena mencoba melihat sisi lain dari pelaksanaan konsep pendidikan dari tenaga pendidiknya atau sumber daya pengajarnya.

Perumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat *burnout* pada tenaga pendidik wanita pada Sekolah Menengah Atas (SMA) dan sederajat di Kabupaten Gresik
2. Apakah terdapat pengaruh persepsi atas lingkungan kerja psikologis terhadap *burnout* tenaga pendidik wanita pada Sekolah Menengah Atas (SMA) dan sederajat di Kabupaten Gresik
3. Apakah terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* tenaga pendidik wanita di Sekolah Menengah Umum (SMA) dan sederajat di Kabupaten Gresik

Tujuan Penelitian

1. Mengukur tingkat *burnout* tenaga pendidik wanita pada Sekolah Menengah Atas (SMA) dan sederajat di Kabupaten Gresik
2. Mengetahui pengaruh persepsi atas lingkungan kerja psikologis terhadap *burnout* tenaga pendidik wanita pada Sekolah Menengah Atas (SMA) dan sederajat di Kabupaten Gresik
3. Mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* tenaga pendidik wanita di Sekolah Menengah Atas (SMA) dan sederajat di Kabupaten Gresik

Hipotesis

1. Ada pengaruh negatif persepsi atas lingkungan kerja psikologis terhadap *burnout* tenaga pendidik wanita pada Sekolah Menengah Atas (SMA) dan sederajat di Kabupaten Gresik
2. Ada pengaruh negatif dukungan sosial terhadap *burnout* tenaga pendidik wanita pada Sekolah Menengah Atas (SMA) dan sederajat di Kabupaten Gresik

Metode Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian survey. Jenis data penelitian ini adalah data primer yaitu data yang belum tersedia sehingga untuk mengawal masalah penelitian, data harus diperoleh dari sumber aslinya (Simamora;2004) adapun sumber data adalah dari tenaga pendidik wanita SMA dan sederajat di Kabupaten Gresik

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Sekolah Menengah Atas (SMA) dan sederajat di Kabupaten Gresik, sedangkan waktu penelitian dilakukan selama 6 bulan pada tahun 2010

Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga pendidik (guru) wanita yang melakukan tugasnya di Sekolah Menengah Atas (SMA) dan sederajat di Kabupaten Gresik . Sampel merupakan suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi. (Kuncoro, 2003;103) Dalam penelitian ini penentuan sampel dilakukan dengan metode *Non probability sampling*, Prosedur yang digunakan adalah *purposive sampling*, teknik sampel ini dipilih peneliti berdasarkan penilaian atau pandangan dari peneliti berdasarkan tujuan dan maksud penelitian. Peneliti memilih elemen-elemen yang dimasukkan dalam sampel karena percaya elemen-elemen tersebut adalah wakil dari populasi (Widayat dan Amirullah, 2002 ; 54). Maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah Sebagian tenaga Pendidik (guru) wanita yang mengajar pada sekolah Menengah Umum (SMU) dan sederajat di Kabupaten Gresik Menurut Roscoe dalam buku Widayat dan Amirullah (2002;59), memberikan panduan untuk menentukan ukuran sampel pada setiap penelitian, ukuran sampel harus berkisar antara 30 sampai 500 orang. Maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 75 orang responden.

Definisi Operasional Variabel, Persepsi atas lingkungan kerja psikologis (X1) merupakan penilaian tenaga pendidik terhadap kondisi psikologis yang ada dalam suatu lingkungan penyelenggara pendidikan. Dengan indikator: struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama kelompok dan kelancaran komunikasi; Dukungan sosial (X2) di definisikan sebagai perasaan senang mengenai apa yang diterimanya melalui hubungan informal maupun formal dimana dia berada. Dengan indikator-indikator; dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan informatif dan dukungan instrumental; Burnout (Y), merupakan suatu keadaan dimana individu mengalami stress dengan intensitas yang tinggi. Dengan indikator meliputi: kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, rendahnya penghargaan terhadap diri dan depersonalisasi

Pengukuran dari tiap variabel dilakukan dengan alat bantu menggunakan skala Likert. Ghazali (2005;41). Preferensi pilihan atas indikator variabel diukur dengan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 = sangat tidak setuju (STS), 2 = tidak setuju (TS), 3 = cukup (C), 4 = setuju (S), dan 5 = sangat setuju (SS).

Teknik pengambilan data meliputi: wawancara yaitu teknik pengambilan data yang dilakukan untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan dengan cara dialog dan tanya jawab langsung dengan pihak yang relevan, misal tenaga pendidik, kepala sekolah ; Kuisisioner merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan jawaban dari daftar pertanyaan melalui penyebaran kuisisioner pada responden untuk mendapatkan tanggapan dan informasi yang diperlukan dalam penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pertama Analisis Deskriptif yakni Analisis ini digunakan untuk mengetahui atau mengevaluasi tingkat *burnout* tenaga pendidik (guru) pada sekolah berbasis *full day half day* dan unggulan; kedua regresi Berganda yakni teknik analisis ini digunakan untuk menjawab tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh persepsi atas lingkungan psikologis dan dukungan sosial terhadap burnout. Dimana Data yang terkumpul dianalisis dengan regresi linear yang berganda dengan variable bebas X_1 adalah persepsi atas lingkungan kerja psikologis, X_2 adalah Dukungan Sosial dan variable terikat (Y) yaitu *Burnout* Tenaga pendidik. formulasi Regresi Linier berganda $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + + e$ (Kuncoro, 2004)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada penyampaian hasil dan pembahasan berikut disajikan karakteristik responden, respon responden dan analisis serta inteprestasi hasil

Karakteristik responden

Karakteristik responden ini dipergunakan untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai karakter-karakter dari responden yang menjadi tenaga pendidik di kabupaten Gresik, Setelah mengadakan penelitian dan menyebarkan kuisisioner kepada responden sebanyak 100 pendidik, dan yang dikembalikan lengkap sebanyak 92 kuisisioner, maka karakteristik reponden yang ada di klasifikasikan sebagai berikut:

1. **Jenjang Studi:** diketahui tenaga pendidik wanita banyak yang mendidik di SMA dibandingkan dengan di SMK atau MA, ini dapat dipahami karena di Kabupaten gresik penyelenggara pendidikan pada tingkat menengah banyak sekolah menengah atas dibandingkan dengan SMK maupun MA.
2. **Status Penyelenggara:** dapat diketahui bahwa responden yang mengisi kuisisioner terbanyak dari sekolah swasta yakni sebanyak 76.1% sedangkan dari sekolah negeri sebanyak 23.9 %.
3. **Usia Responden:**Frekuensi Usia responden dikelompokkan berdasarkan rumus Sturges sehingga distribusi usia dengan distribusi sebagai berikut: 25-28 sebanyak 16, 29-32 sebanyak 16, 33-36 sebanyak 13, 37-40 sebanyak 16, 41-44 sebanyak 17, 45-48 sebanyak 10, 49-52 sebanyak 1 dan usis 53-57 sebanayk 3. Maka dapat diketahui usia pendidik wanita terbesar pada usia 41-44 tahun sebesar 18% artinya bahwa pendidik wanita ini merupakan usia sangat dewasa.
4. **Status pernikahan:** diketahui bahwa pendidik wanita secara umum telah memiliki keluarga yakni 91.3%, sehingga dapat ditafsirkan beban pekerjaan responden semakin banyak karena menjadi dua beban yaitu pekerjaan dan rumah tangga.
5. **Pendidikan:** dapat diketahui bahwa pendidik wanita secara umum telah berpendidikan S1 yakni sebanyak 88% artinya pendidik ditingkat SMA atau sederajat telah sesuai dengan aturan bahwa pendidik harus memiliki pendidikan setingkat lebih tinggi dari peserta didik. Pendidikan S2 sebanyak 6 dan yang masih berpendidikan SMA/MA/SMK sebanyak 1 orang.
6. **Lama Mendidik:** Frekuensi lama mendidik responden dikelompokkan berdasarkan rumus Sturges sehingga distribusi lama mendidik 2-5tahun sebanyak 31, 6-9 sebanyak 15, 10-13 sebanyak 17, 14-17 tahun sebanyak 12, 18-21 sebanyak 6, lama mendidik 22-25 tahun sebanyak 10 dan 26-31 tahun sebanyak 1 orang.dapat diketahui lama mendidik pendidik wanita terbesar adalah 2-5 tahun sebanyak 34 % artinya bahwa pendidik wanita ini telah mendidik kurang lebih 2.5 tahun.

Respon responden

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor persepsi terhadap lingkungan kerja, dukungan sosial terhadap *burnout* disajikan dalam ilustrasi berikut:

1. Penilaian responden atas persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis diketahui bahwa penilaian responden tertinggi adalah komunikasi antar individu (sejawat) dan peserta didik yang sangat baik dengan total skor 337, pada penyelenggara pendidikan juga telah memberikan job dis yang jelas melalui struktur yang ada ini terlihat penilaian responden sebesar 318. begitu juga adanya dukungan pemimpin (jabatan diatas responden) dalm hal pekerjaan. Dengan adanya struktur kerja tersebut juga dapat ditafsirkan bahwa semua orang mengerti apa yang seharusnya dikerjakan. Sedangkan penilaian terendah pada persepsi

lingkungan kerja adalah kerjasama kelompok yang masih rendah dibandingkan keempat indikator tersebut yaitu sebesar 296. sehingga total penilaian responden sebesar 1550.

2. Penilaian responden atas dukungan sosial diketahui bahwa sudah ada penghargaan atas prestasi bagi pendidik di instansi masing-masing ini terlihat dengan penilaian yang sangat besar yaitu 390, temuan lain adalah setiap pemberian tanggungjawab akan membuat pendidik merasa diharga ini terlihat dengan besaran penilaian 388, begitu juga terdapat arahan dari pihak penyelenggara serta terdapat sarana pendukung bagi pendidik dalam menyelenggarakan aktivitasnya. Sehingga dapat diketahui total skor penilaian responden atas pernyataan dukungan sosial sebesar 1462.
3. Penilaian responden atas variabel *burnout* bahwa penilaian responden paling rendah adalah responden tidak sekedar bertahan atau adanya keinginan untuk pindah dengan mencari pekerjaan lain dengan total penilaian sebesar 153, begitu juga bahwa responden tidak merasa kelelahan atas aktivitas profesi yang dilakukan, temuan pada indikator lain adalah penilaian yang rendah dibawah nilai 250 ini menandakan bahwa *burnout* wanita pendidik bisa dikatakan rendah.

Hasil Penelitian

1. Analisis deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian yang pertama yaitu Bagaimana tingkat *burnout* pada pendidik wanita pada Sekolah Menengah Atas (SMA) dan sederajat di Kabupaten Gresik. Untuk mengetahui *burnout* para wanita pendidik digunakan kriteria yang mengadopsi kriteria yang digunakan oleh William(2000) dalam mengevaluasi *burnout* dengan skala yang dimodifikasi yakni 4 kriteria:

- a. 93 -184 : Kemungkinan tidak memiliki masalah dengan *burnout*.
- b. 185- 276: Mungkin mengalami *burnout* ringan
- c. 277-368 : Mungkin menderita *burnout* yang signifikan.
- d. 369-460 : Mungkin dalam masalah serius

Dengan kriteria tersebut dengan membandingkan hasil rata-rata skor total penilaian responden sebesar 186 maka dapat dikatakan bahwa wanita pendidik SMA sederajat yang ada di kabupaten Gresik dimungkinkan hanya mengalami *burnout* yang sangat ringan, temuan angka tersebut juga mendekati batas bawah dari tidak adanya *burnout*.

2. Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah dengan program SPSS, maka secara keseluruhan hasil perhitungan yang tercantum dalam lampiran dapat dilihat pada tabel dibawah

Uji Koefisien Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.300	2.409		6.766	.000
PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA	-.235	.091	-.264	-2.597	.011
DUKUNGAN SOSIAL	-.137	.111	-.126	-1.235	.220

Berdasarkan tabel dapat diformulasikan Fungsi Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Y = 16.300 - 235\text{plk} - 137\text{ds}$$

- a. Jika variabel persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis (plk) meningkat positif sebesar satu satuan maka *burnout* akan turun sebesar 235 satuan dengan anggapan variabel dukungan sosial (ds) tetap
- b. Jika variabel dukungan sosial (ds) meningkat positif dengan satu satuan maka *burnout* akan turun sebesar 0.137 satuan dengan anggapan bahwa persepsi terhadap lingkungan (plk) tetap.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti maka digunakan uji t yaitu uji untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, Kriteria dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis tersebut adalah:

- a. Jika nilai signifikansi lebih besar dari nilai signifikansi yang ditentukan sebesar 0.025 maka hipotesis penelitian ditolak
- b. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditentukan sebesar 0.025 maka hipotesis penelitian diterima

Uji hipotesis pertama (H1): ada pengaruh negatif persepsi atas lingkungan kerja psikologis terhadap *burnout* tenaga pendidik wanita pada Sekolah Menengah Atas (SMA) dan sederajat di Kabupaten Gresik, ditemukan bahwa nilai signifikansi untuk variabel persepsi terhadap lingkungan psikologis sebesar 0.011, dimana nilai ini lebih kecil dari 0.025 dan nilai t hitung bernilai negatif (-2.597), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh negatif ada pengaruh negatif persepsi atas lingkungan kerja psikologis terhadap *burnout* tenaga pendidik wanita pada Sekolah Menengah Atas (SMA) dan sederajat di Kabupaten Gresik dapat diterima.

Uji hipotesis kedua (H2): Ada pengaruh negatif dukungan sosial terhadap *burnout* tenaga pendidik wanita pada Sekolah Menengah Atas (SMA) dan sederajat di Kabupaten Gresik, berdasarkan tabel 5.10 ditemukan bahwa nilai signifikansi untuk variabel dukungan sosial sebesar 0.220, dimana nilai ini lebih besar dari 0.025 dan nilai t hitung bernilai negatif (-1.235), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh negatif dukungan sosial terhadap *burnout* tenaga pendidik wanita pada Sekolah Menengah Atas (SMA) dan sederajat di Kabupaten Gresik tidak dapat diterima (ditolak).

Berdasarkan pengujian terhadap kedua hipotesis penelitian diperoleh hasil bahwa hipotesis pertama (H1) yang diajukan dapat diterima sedangkan untuk hipotesis yang kedua (H2) ditolak.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa ada pengaruh negatif persepsi atas lingkungan kerja psikologis terhadap *burnout* tenaga pendidik wanita pada Sekolah Menengah Atas SMA dan sederajat di Kabupaten Gresik. Hal ini berarti bahwa semakin baik persepsi wanita pendidik terhadap lingkungan kerja psikologisnya maka akan semakin rendah gejala *burnout* yang diperlihatkan oleh wanita pendidik. Dengan demikian, kondisi lingkungan kerja psikologis yang kurang baik seperti komunikasi yang tidak baik antara pendidik lain dengan rekan sejawat atau pun dengan pimpinan, akan mendukung dan mempertahankan timbulnya kelelahan psikis dalam kerja, sehingga ada kemungkinan karyawan akan mudah marah, jengkel, cemas, dan tidak berkonsentrasi pada saat melaksanakan tugas (Nitisemito, 1980). Wanita pendidik yang mempunyai penilaian positif terhadap lingkungan kerja psikologisnya berarti pendidik tersebut merasa bahwa lingkungan kerja psikologisnya baik, sehingga dapat memandang kerja sebagai usaha untuk memperoleh kemajuan dan kerja keras dipandang sebagai sesuatu yang

baik dan para pendidik akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan akan menghambat lajunya tingkat *burnout* pada dirinya. Hal ini perlu diperhatikan melihat bahwa pendidik khususnya wanita memiliki arti penting didalam menyiapkan generasi bangsa yang berkualitas sehingga tujuan mulia ini tidak akan menjadi beban.

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa Ada pengaruh negatif dukungan sosial terhadap *burnout* tenaga pendidik wanita pada Sekolah Menengah Atas (SMA) dan sederajat di Kabupaten Gresik tak diterima (ditolak). Hal ini berarti bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap *burnout*. Tetapi nilai t hitung serta nilai koefisien regresi bertanda negatif maka ditafsirkan bahwa sesungguhnya ada hubungan arah antara dukungan sosial dengan *burnout*, yakni jika dukungan sosial semakin tinggi maka *burnout* akan semakin menurun. Hasil ini sejalan dengan Hasil penelitian ini sejalan juga dengan pendapat Parasuraman, dkk.(1992) bahwa dukungan sosial berhubungan dengan *burnout*. Dukungan sosial yang diperoleh dari atasan, teman sekerja, dan keluarga mempunyai andil besar untuk meringankan beban seseorang yang mengalami *burnout*.

Simpulan

Berdasarkan analisis data dan intepretasi hasil yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh ada pengaruh negatif persepsi atas lingkungan kerja psikologis terhadap *burnout* tenaga pendidik wanita pada Sekolah Menengah Atas (SMA) dan sederajat di Kabupaten Gresik
2. Tidak ada pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* tenaga pendidik wanita pada Sekolah Menengah Atas (SMA) dan sederajat di Kabupaten Gresik

Saran

1. Bagi pihak penyelenggara sekolah diharapkan agar tetap dapat mempertahankan persepsi tenaga wanita pendidik yang positif terhadap lingkungan kerja psikologisnya dengan cara lebih memperhatikan struktur kerja, tanggung jawab, kerjasama kelompok, kelancaran komunikasi antar pendidik dan terhadap pimpinan, juga pimpinan lebih memberikan perhatian dan dukungan kepada bawahan, sehingga dapat memperkecil timbulnya *burnout* pada tenaga pendidik. Dukungan sosial yang sudah tinggi, sebagaimana dialami oleh para pendidik pada penyelenggara sekolah yakni dukungan sosial antara atasan dengan bawahan, dan dukungan sosial antar rekan sekerja, agar dapat dipertahankan, dan bahkan ditingkatkan.
2. Bagi keluarga pendidik, Dukungan sosial yang sudah tinggi dari keluarga agar dipertahankan. Bentuk dukungan sosial dapat berupa kesempatan untuk bercerita, memberi pertimbangan, bantuan, nasehat, atau bahkan mendengarkan keluhan bilamana pendidik sedang mengalami persoalan pribadi atau dalam aktivitas pengajaran.
3. Bagi peneliti yang akan datang, penelitian lanjutan pada topik *burnout*, sebaiknya juga memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *burnout*, seperti harga diri, tipe kepribadian, usia, dan jenis kelamin. Selain itu teknik analisis serta sampel perlu diperhatikan

DAFTAR PUSTAKA

- Corrigan, P.W., Holmes, F.P., Luchien, D., Buican, B. Basin, A., and Park, J.J., 1994. Staff Burnout in Psychiatric Hospital. Cross Laged Panel Design. *Journal of Organizational Behavior*.
- Cordes, C and T. Daugherty. 1993. Review and Integration of Research on job Burnout. *Academy of Management Review*. Vol.18.
- Freudenberger, H.1974 Staff Burout". *Journal of Social Issues*. Vol.30.
- Ghozali, Imam., 2005, *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi I, Badan Penerbit –UNDIP Semarang.
- Ganster, D.C., Fusilier, M.R., and Meyes, B.T. 1986. Role of Social Social Support in The Experience of Stress at Work. *Journal of Applied Psycholog*, 71: 102-110.
- Gibson, J.L, Ivancevich, J.M., and Donnely, J.H. Jr. 1996. *Manajemen Oganisasi: Perilaku-Struktur-Proses* (alih bahasa: Agus). Jakarta: Erlangga.
- Hidayat, Syarifudin dan Sedarmayanti, 2002, *Metodologi Penelitian*, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung
- Kuncoro, Mudrajad, 2003, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga, Jakarta.
- Kreitner, R dan Kinicki, A., 2005, *Perilaku Organisasi*, Terjemahan, Salemba Empat , Jakarta.
- Naja, A Hakam, (2005), *Undang-undang Guru Dan Dosen : Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan*, <http://www.e-dukasi.net>.
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, *Undang-undang Guru dan Dosen*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang sistem pendidikan nasional, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta
- Suraini, Arik, (2004), Faktor-faktor Demografi Guru Dalam Kaitannya Dengan Prestasi Belajar Siswa Di SMK, *Jurnal Pendidikan & Pembelajaran* Vol. 11 No. 2, UNM.
- Rosyid, H.F. 1996. *Burnout: Penghambat Produktivitas yang Perlu Dicermati*. *Buletin Psikologi*, IV (1): 19-24.
- Rosyid, H.F., Farhati, F. 1996. Karakteristik Pekerjaan, Dukungan Sosial dan Tingkat *Burnout* Pada Non Human Service Corporation. *Jurnal Psikologi*. 1:1-12. Widayat dan Amirullah, 2002, *Riset Bisnis*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Simamora, Bilson, 2004, *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, cetakan kedua, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Smet, B. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Steers, R.M. 1985. *Organizational Effectiveness A Behavioral View* (Terjemahan: Dra. Magdalena Jamin). Jakarta: Erlangga.