

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN**

##### **1. Sejarah Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul**

Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul mulai berdiri pada tahun 1971. Alumni dari Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa (SGPLB) mendirikan SLB yang dimulai dari SLB A untuk penyandang tunanetra dan SLB C untuk penyandang tunagrahita dengan jumlah siswa tunanetra 2 dan tunagrahita 13 yang bertempat di kelas khusus *local* SD Klitren, Kecamatan Gondokusuman, Yogyakarta. Kemudian pada tahun 1972 mulai mendirikan SLB B untuk penyandang tunarungu wicara dan SLB C untuk penyandang tunagrahita dengan jumlah 9 siswa tunarungu dan 18 siswa tunagrahita yang bertempat di Komplek SMEA Sutodirjan, Kecamatan Ngampilan, Yogyakarta. Pada tahun ini SGPLB juga menempati Komplek SMEA. Selanjutnya pada tahun 1973 mulai mendirikan SLB D untuk penyandang tunadaksa dengan jumlah 9 siswa yang dimiliki. SLB D bertempat di rumah Bapak Hai Sudarno yang juga salah seorang dari wali siswa SLB yang beralamat di Condrongaran MD. 3/78, Kecamatan Mantrijeron, Yogyakarta.

Tahun 1976 SGPLB berpindah menempati gedung yang beralamat di Jalan Bintaran Tengah No.3 kemudian diikuti oleh SLB B dan SLB C Sutodirjan yang juga berpindah ke gedung tersebut. GPLB

memiliki gedung permanen yang beralamat di Jalan Wates 147, Ngestiharjo, Kasihan, Bantul pada tahun 1977. SGPLB berpindah ke gedung tersebut yang diikuti SLB A, SLB B, SLB C, dan SLB D.

Dengan jumlah siswa yang semakin berkembang adanya, maka pada tahun 90-96 dibentuk peraturan pengelolaan yang sudah pasti “*definitive*”, dengan kedudukan guru diperbantukan atau DPK yang memiliki tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah, berikut guru DPK: Drs. Rustanto sebagai Kepala Sekolah SLB A, Dra. Sukartinah sebagai Kepala Sekolah SLB B, Dra. Sri Suwarsih sebagai Kepala Sekolah SLB C, Drs. Marsudi Hadiwarsito sebagai Kepala Sekolah SLB D. Berdasarkan SK Gubernur Nomor 125/2003 tanggal 1 Oktober 2003, SLB Negeri Bantul berubah nama menjadi “SLB Negeri 3 Yogyakarta” yang digunakan secara resmi tanggal 19 April 2004. Mulai tahun pelajaran 2003/2004 terdapat layanan pendampingan dan *supporting system* di Sekolah Penyelenggara Pendidikan Inklusi (SPPI) dalam rangka uji coba pendidikan inklusi (RC IX Provinsi DIY).

Mulai tahun pelajaran 2005/2006 dibukanya layanan Klinik Kedokteran Gigi di SLB tersebut yang bekerja sama dengan Fakultas Kedokteran, Fakultas Kedokteran Gigi, RS Sardjito Yogyakarta, Fakultas Psikologi UGM/UAD, Pusekesmas Kecamatan Kasihan Bantul, Akademi Fisioterapi Yogyakarta dan UNY sebagai Peningkatan Layanan Sosiologis, Psikologis, Medis dan Vokasional

bagi semua anak berkebutuhan khusus di SLB Negeri 3 Yogyakarta maupun di SLB sekitarnya. Layanan pendidikan/pelatihan untuk anak autis juga didirikan pada tahun ini.

Berdasarkan SK Gubernur No. 40 Tahun 2010 tentang perubahan atas peraturan Gubernur DIY Nomor 36 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja UPTD dan UPLTD Prov. DIY, maka SLB Negeri 3 Yogyakarta berubah nama kembali menjadi “SLB Negeri 1 Bantul”.

## **2. Fungsi dan Tugas**

Fungsi : SLB Negeri mempunyai fungsi penyelenggaraan pendidikan luar biasa.

- Tugas :
- a. Menyelenggarakan pelayanan pendidikan luar biasa dari tingkat persiapan dasar, lanjutan, dan menengah.
  - b. Menyelenggarakan rehabilitasi dan pelayanan khusus bagi anak-anak luar biasa.
  - c. Melakukan publikasi yang menyangkut pendidikan luar biasa.
  - d. Menyelenggarakan pelatihan kerja bagi anak-anak luar biasa dari berbagai jenis keturunan.
  - e. Melakukan kegiatan ketatausahaan.

### **3. Visi, Misi, dan Tujuan**

#### **a. Visi**

SLB Negeri 1 Bantul “Mandiri, Terampil, Berprestasi, Pandai, Beriman dan Bertaqwa”.

#### **b. Misi**

- 1) Menyelenggarakan pembelajaran berdasarkan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan yang disesuaikan dengan kondisi, Potensi, kemampuan dan kebutuhan individu anak.
- 2) Menyelenggarakan pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan.
- 3) Meningkatkan profesionalitas pendidik dan tenaga kependidikan.
- 4) Melengkapi kebutuhan sarana dan prasarana yang diperlukan dalam proses pembelajaran.
- 5) Menerapkan tingkah laku sopan santun terhadap guru, orang tua dan orang lain dalam kehidupan sehari-hari.
- 6) Menerapkan nilai-nilai religius dalam kehidupan sehari-hari.
- 7) Mengembangkan potensi dan prestasi siswa dalam bidang olahraga, keterampilan dan bidang lainnya secara optimal.
- 8) Menyiapkan siswa dalam menghadapi ujian.
- 9) Membantu siswa dalam kemandirian sesuai dengan potensi yang dimiliki.

### **c. Tujuan SLB Negeri 1 Bantul, 4 tahun ke depan**

Untuk mencapai cita-cita lembaga, maka SLB Negeri 1 Bantul menetapkan tujuan dari Rencana Induk Pengembangan Sekolah (RIPS) yang ditetapkan sebagai program jangka menengah, sebagai berikut:

Pada akhir tahun pelajaran 2017/2018 SLB Negeri 1 Bantul telah:

- 1) Menyelenggarakan pembelajaran yang didasarkan pada Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan yang telah disesuaikan dengan kondisi, potensi, kemampuan dan kebutuhan individu siswa.
- 2) Menyelenggarakan pembelajaran yang menggunakan strategi, metode, media dan teknik evaluasi yang disesuaikan dengan kondisi, potensi, kemampuan dan kebutuhan individu siswa.
- 3) Menyelenggarakan pendekatan pembelajaran yang aktif kebenarannya.

## **B. HASIL PENGUMPULAN DATA**

Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada guru Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul dengan menitipkan kepada kepala jurusan masing-masing, yang terdiri dari 5 jurusan. Proses pengumpulan data ini dilakukan selama 7 hari.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Pengumpulan Data**

Kuesioner yang dibagikan	90
Kuesioner yang terkumpul	75
Response Rate	83.3%

Sumber: hasil olah data 2018

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 90 kuesioner yang disebar, kuesioner yang kembali sebanyak 75 kuesioner, dan selanjutnya data tersebut diolah menggunakan SPSS.

### **C. UJI KUALITAS INSTRUMEN**

#### **1. Uji Validitas**

Untuk mengukur item pertanyaan apakah layak dijadikan instrument penelitian atau tidak adalah dengan melakukan uji validitas sebanyak 75 responden dengan 38 item pertanyaan. Uji validitas dikatakan valid jika suatu nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Sebaliknya, apabila suatu nilai signifikan lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2016).

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Stres Kerja	X1	.628	.000	Valid
	X2	.744	.000	Valid
	X3	.771	.000	Valid
	X4	.647	.000	Valid
	X5	.531	.000	Valid
	X6	.418	.000	Valid
	X7	.683	.000	Valid
	X8	.672	.000	Valid
	X9	.733	.000	Valid
Burnout	Z1	.631	.000	Valid
	Z2	.459	.000	Valid
	Z3	.230	.047	Valid
	Z4	.473	.000	Valid
	Z5	.252	.000	Valid
	Z6	.671	.000	Valid
	Z7	.565	.000	Valid
	Z8	.496	.000	Valid
	Z9	.455	.000	Valid
	Z10	.765	.000	Valid
	Z11	.644	.000	Valid
	Z12	.642	.000	Valid
	Z13	.345	.002	Valid
	Z14	.599	.000	Valid
	Z15	.347	.002	Valid
	Z16	.493	.000	Valid
	Z17	.113	.335	Tidak Valid
Kinerja Guru	Y1	.726	.000	Valid
	Y2	.672	.000	Valid
	Y3	.654	.000	Valid
	Y4	.748	.000	Valid
	Y5	.401	.000	Valid
	Y6	.683	.000	Valid
	Y7	.721	.000	Valid
	Y8	.425	.000	Valid
	Y9	.700	.000	Valid
	Y10	.243	.036	Valid
	Y11	.540	.000	Valid
	Y12	.558	.000	Valid

Sumber: Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas tabel 4.2 dapat diketahui bahwa hasil *Pearson Correlation* variabel stres kerja dan kinerja adalah valid karena semua item pertanyaan memperoleh nilai signifikan  $< 0,05$ . Tetapi pada variabel *burnout* terdapat item pertanyaan yang tidak valid

yaitu pertanyaan nomor 17. Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang dapat dikatakan layak sebagai instrumen penelitian yaitu 37 item.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk menguji kuesioner seberapa konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Peneliti melakukan uji sampel sebanyak 75 responden untuk menguji reliabilitas dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha*. Menurut Nunnally (1994) dalam Ghozali (2016) berpendapat bahwa data dikatakan *reliable* jika nilai dari *Cronbach Alpha*  $\alpha > 0,70$ . Berikut adalah hasil uji reliabilitas:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja	0.801	Reliabel
Burnout	0.768	Reliabel
Kinerja Guru	0.809	Reliabel

Sumber: Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji reliabilitas dari 75 responden menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari variabel stres kerja, *burnout*, dan kinerja guru dinyatakan reliabel karena semua variabel dalam penelitian memiliki nilai koefisien *cronbach's alpha*  $> 0,7$ .

## D. ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

Uji statistik deskriptif dapat menggambarkan atau mendeskripsi data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, maksimum dan minimum dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut:

Skor tertinggi = 5

Skor terendah = 1

$$i = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Kategori:

1 – 1.8 = Sangat Rendah

1.8 – 2.6 = Rendah

2.6 – 3.4 = Cukup

3.4 – 4.2 = Tinggi

4.2 – 5 = Sangat Tinggi

Hasil statistik deskriptif dari hasil tanggapan responden terhadap variabel stres kerja, *burnout*, dan kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja**

Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Beban kerja yang saya hadapi lebih dari kemampuan kerja sebagai guru	75	1.00	4.00	2.0133	.76217
Pekerjaan yang saya hadapi melebihi jumlah waktu kerja, sehingga saya merasa frustrasi	75	1.00	4.00	1.8667	.68445
Tanggung jawab yang saya harus jalankan tidak dijelaskan oleh atasan dengan baik sehingga saya merasa tertekan	75	1.00	4.00	2.0000	.69749
Konflik antara kepala sekolah dan guru sering terjadi	75	1.00	4.00	2.1333	.92024
Saya merasakan situasi dan kondisi kerja yang tidak sehat, sehingga hubungan saya dengan guru lain kurang baik	75	1.00	5.00	1.8267	.76004
Peralatan kerja yang kurang memadai sehingga menghambat kerja saya	75	1.00	5.00	2.4533	1.11856
Balas jasa yang berupa bonus terlalu rendah menyebabkan saya kurang termotivasi	75	1.00	5.00	2.1333	1.03105
Penilaian kinerja yang dilakukan menyebabkan saya kesulitan dalam melaksanakan tugas	75	1.00	4.00	2.0533	.73325
Saya diperlakukan dengan tidak adil oleh kepala sekolah, sehingga merasa tidak nyaman dalam bekerja	75	1.00	4.00	1.8400	.59366
Mean				2.0355	

Sumber: Lampiran 3 Hasil *Deskriptive Statistic*

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan data deskriptif dari 75 responden dalam penilaian mengenai variabel stres kerja memiliki jumlah rata-rata 2.0355. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja termasuk dalam kategori rendah, artinya stres kerja yang dialami guru rendah. Pada standar deviasi menunjukkan nilai tertinggi 1.11856 dan nilai terendah 0.59366.

**Tabel 4.5**  
**Statistik Deskriptif Variabel *Burnout***

Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Menjadi guru SLB membuat saya merasa terkurus secara emosional	75	1.00	4.00	1.9200	.69282
Saya merasa lelah ketika bangun di pagi hari	75	1.00	4.00	2.0400	.76122
Saya dapat dengan mudah memahami bagaimana perasaan para siswa saya tentang berbagai hal	75	1.00	5.00	2.6533	.68760
Bekerja berhadapan secara langsung dengan para siswa SLB menyebabkan beban bagi saya	75	1.00	4.00	1.7200	.66900
Saya menangani secara efektif masalah para siswa saya	75	1.00	4.00	2.3467	.58108
Saya merasa kehabisan tenaga/daya karena mengajar siswa SLB	75	1.00	3.00	1.7733	.53457
Saya merasa seperti berada di ujung tali	75	1.00	3.00	1.6133	.61278
Saya menjadi pribadi yang sangat tidak memiliki perasaan terhadap orang-orang karena menjadi guru SLB	75	1.00	5.00	1.5467	.85887
Menjadi guru SLB membuat saya semakin emosional	75	1.00	3.00	1.7200	.58263
Saya merasa frustrasi menjadi guru SLB	75	1.00	3.00	1.5200	.52915
Saya merasa bekerja terlalu keras dalam menjalankan pekerjaan sebagai guru	75	1.00	4.00	1.8267	.62327
Saya tidak terlalu peduli dengan apa yang terjadi pada beberapa siswa saya	75	1.00	4.00	1.7067	.58756
Saya dapat dengan mudah menciptakan suasana yang santai dengan siswa saya	75	1.00	5.00	2.1200	.71584
Saya merasa gembira setelah bekerja secara akrab dengan siswa saya	75	1.00	3.00	1.8133	.56217
Saya telah menyelesaikan banyak hal yang bernilai di dalam pekerjaan ini	75	1.00	4.00	2.2267	.72733
Menjadi guru SLB, saya mampu hadapi masalah emosional dengan sangat tenang	75	1.00	4.00	2.1600	.73595
Saya merasa bahwa siswa menyalahkan saya arena beberapa masalah mereka	75	1.00	5.00	2.1333	.87508
Mean				1.9317	

Sumber: Lampiran 3 Hasil *Deskriptive Statistic*

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan data deskriptif dari 75 responden dalam penilaian mengenai variabel *burnout* memiliki jumlah rata-rata 1.9317. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *burnout* termasuk dalam kategori rendah, artinya *burnout* yang dialami guru rendah. Pada standar deviasi menunjukkan nilai tertinggi 0.87508 dan nilai terendah 0.52915.

**Tabel 4.6**  
**Statistik Deskriptif Variabel Kinerja**

Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Ketika akan mengajar saya selalu mempersiapkan diri dalam penguasaan materi	75	2.00	5.00	4.0133	.53254
Saya mengajar sesuai dengan karakteristik siswa	75	2.00	5.00	4.1067	.58294
Ketika akan mengajar saya selalu membuat rencana pengajaran	75	2.00	5.00	4.0533	.56696
Saya menggunakan sarana dan fasilitas pembelajaran yang ada untuk mengajar	75	2.00	5.00	4.1067	.55928
Saya mempersiapkan rencana pembelajaran jika ada pemeriksaan saja	75	2.00	5.00	4.0000	.54525
Saya berusaha optimal dalam proses mengajar	75	3.00	5.00	4.3067	.51918
Saya memotivasi siswa untuk meningkatkan semangat belajar	75	4.00	5.00	4.3067	.46421
Saya membuat catatan khusus untuk memantau perkembangan belajar siswa	75	2.00	5.00	4.0000	.54525
Saya memasuki kelas dan mengajar tepat waktu	75	3.00	5.00	4.1067	.55928
Saya mengakhiri kegiatan mengajar dikelas lebih cepat dari waktu yang ditentukan	75	1.00	5.00	3.8400	.80606
Saya memberikan pertanyaan atau tugas untuk mengetahui tingkat pemahaman siswa terhadap materi yang diajarkan	75	1.00	5.00	3.9467	.69542
Saya membantu siswa yang mengalami kesulitan dalam memahami materi yang diajarkan	75	1.00	5.00	4.1467	.63017
Mean				4.0777	

Sumber: Lampiran 3 Hasil *Deskriptive Statistic*

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan data deskriptif dari 75 responden dalam penilaian mengenai variabel kinerja memiliki jumlah rata-rata 4.0777. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja termasuk dalam

kategori tinggi, artinya kinerja yang dialami guru tinggi atau baik. Pada standar deviasi menunjukkan nilai tertinggi 0.80606 dan nilai terendah 0.46421.

## E. TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut:

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

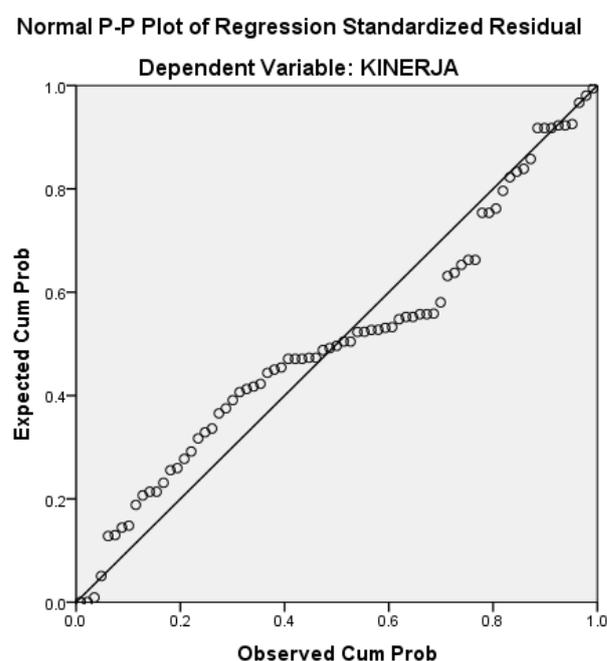
<i>Collinearity Statistics</i>	
<i>Tolerance</i>	<b>VIF</b>
.733	1.364

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa X1 (Stres Kerja) dan X2 (*Burnout*) memiliki nilai tolerance  $\geq 0,10$  atau VIF  $\leq 10$  maka menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas.

### b) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Pada penelitian ini peneliti mendeteksi nilai residual dengan melihat normal *probability plot* dan uji statistik Kolmogrov-Smirnov. Berikut hasil uji normalitas menggunakan grafik P-plot:



**Gambar 4.1**  
**Grafik P-plot**

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui titik-titik pada gambar menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov***

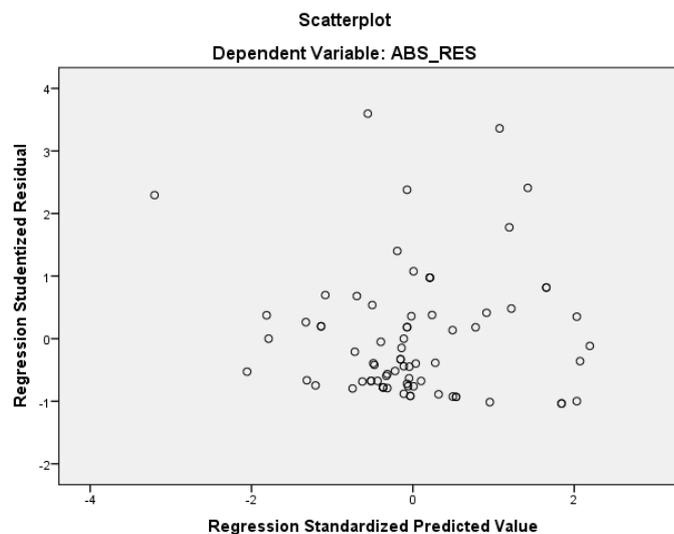
Asymp.Sig.(2-tailed)	Keterangan
.135	Berdistribusi normal

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,135 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data residual berdistribusi normal.

### c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji asumsi klasik untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini akan menggunakan 2 cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* dan uji glejser. Berikut hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot*.



**Gambar 4.2**  
**Grafik Scatterplot**

Berdasarkan grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu dan tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y artinya tidak ada heteroskedastisitas di dalam model regresi.

Langkah selanjutnya untuk menguji heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji glejser. Berikut hasil uji glejser:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Analisis Heteroskedastisitas Uji Glejser**

Variabel	Sig.	Keterangan
Stres Kerja	.336	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Burnout</i>	.815	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan tiap-tiap variabel independen memiliki nilai signifikan  $> 0,05$  sehingga dapat

disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi penelitian ini.

#### d) Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji asumsi klasik untuk menguji apakah model yang digunakan sudah benar atau tidak. Untuk menentukan kriteria pengujian yaitu:

H0 diterima jika nilai Sig. *Deviation From Linearity* < 0,05.

H0 ditolak jika nilai Sig. *Deviation From Linearity* > 0,05.

**Tabel 4.10**  
**Tabel Anova**

			<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
BURNOUT* STRES KERJA		<i>(Combined)</i>	991.130	17	58.302	3.152	.001
	<i>Between Groups</i>	<i>Linearity</i>	545.475	1	545.475	29.487	.000
		<i>Deviation from Linearity</i>	445.655	16	27.853	1.506	.130
	<i>Within Groups</i>		1054.417	57	18.499		
	<i>Total</i>		2045.547	74			

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil output tabel 4.10, diketahui bahwa nilai Sig. *Deviation From Linearity* sebesar 0,130. Karena nilai Sig. 0,130 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha yang diterima, artinya terdapat hubungan linier variabel stres kerja dengan *burnout*.

**Tabel 4.11**  
**Tabel Anova**

			<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
KINERJA* STRES KERJA		<i>(Combined)</i>	440.950	17	25.938	1.956	.031
	<i>Between Groups</i>	<i>Linearity</i>	181.160	1	181.160	13.664	.000
		<i>Deviation from Linearity</i>	259.790	16	16.237	1.225	.279
	<i>Within Groups</i>		755.717	57	13.258		
	<i>Total</i>		1196.667	74			

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil output tabel 4.11, diketahui bahwa nilai *Sig. Deviation From Linearity* sebesar 0,279. Karena nilai *Sig.* 0,279 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  yang diterima, artinya terdapat hubungan linier variabel stres kerja dengan kinerja. ini.

## 2. *Path Analysis*

*Path analysis* digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung dari variabel independen (stres kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) melalui variabel *intervening* (*burnout*).

### a) *Path Analysis Tahap Pertama*

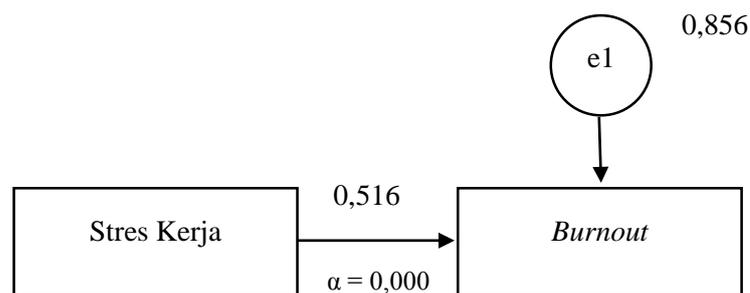
**Tabel 4.12**  
**Persamaan Regresi Pertama**

Variabel	<i>R Square</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>Sig.</i>
		<b>B</b>	
Stres Kerja	.267	.516	.000

Variabel Dependen: *Burnout*

Sumber: Lampiran 5 Hasil Uji Regresi

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan nilai *standardized coefficients (beta)* stres kerja pada persamaan pertama sebesar 0,516 dan uji t test statistik mendapatkan hasil nilai signifikan pada 0,000 < 0,05 artinya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, sehingga **H1 diterima**. Nilai *standardized coefficients (beta)* 0,516 merupakan nilai path atau jalur p2. Selanjutnya untuk mencari nilai e1 dapat dilakukan dengan cara  $e1 = \sqrt{(1 - 0,267)} = 0,856$ . Berikut model penelitian setelah dilakukan pengujian persamaan regresi pertama:



**Gambar 4.3**  
**Model Jalur Regresi Pertama**

Nilai 0,516 merupakan nilai pengaruh langsung dari stres kerja terhadap *burnout* dan nilai e1 adalah 0,856 yang merupakan nilai jumlah varian dari variabel *burnout* dan sisanya yang tidak berasal dari variabel stres kerja.

b) *Path Analysis* Tahap Kedua

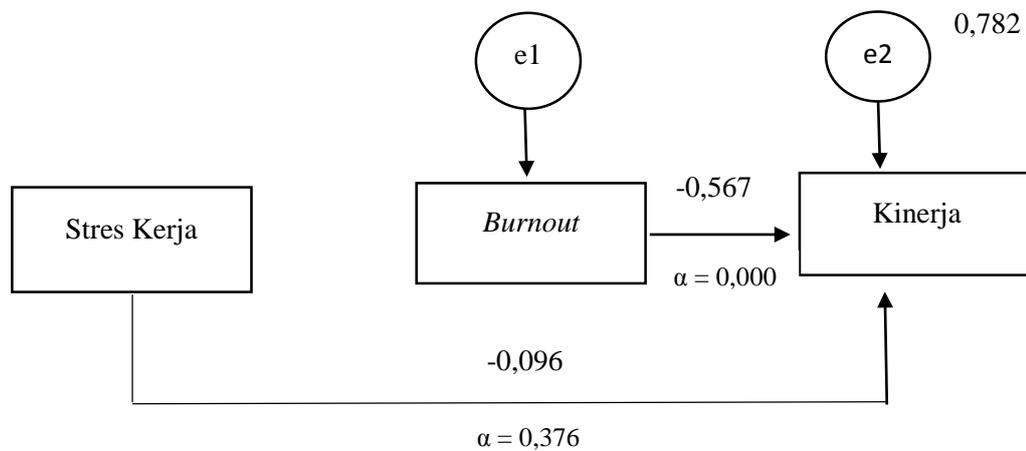
**Tabel 4.13**  
**Persamaan Regresi Kedua**

Variabel	R Square	Standardized Coefficients	Sig.
		B	
Stres Kerja	.388	-.096	.376
<i>Burnout</i>		-.567	.000

Variabel Dependen: Kinerja

Sumber: Lampiran 5 Hasil Uji Regresi

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan nilai *standardized coefficients (beta)* stres kerja pada persamaan kedua sebesar -0,096 dan uji t statistik mendapatkan hasil nilai signifikan  $0,376 > 0,05$  maka variabel stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan atau tidak adanya pengaruh terhadap kinerja, dapat dikatakan **H3 ditolak**. Selanjutnya nilai *standardized coefficients (beta)* variabel *burnout* pada persamaan kedua sebesar -0,567 dan uji t statistik mendapatkan hasil nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka variabel *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dan dapat dikatakan **H2 diterima**. Nilai *standardized coefficients (beta)* stres kerja -0,096 merupakan nilai jalur path p1 dan nilai *standardized coefficients (beta) burnout* -0,567 merupakan nilai jalur path p3. Besarnya nilai  $e2 = \sqrt{(1 - 0,388)} = 0,782$ . Berikut model penelitian setelah dilakukan pengujian persamaan regresi kedua:



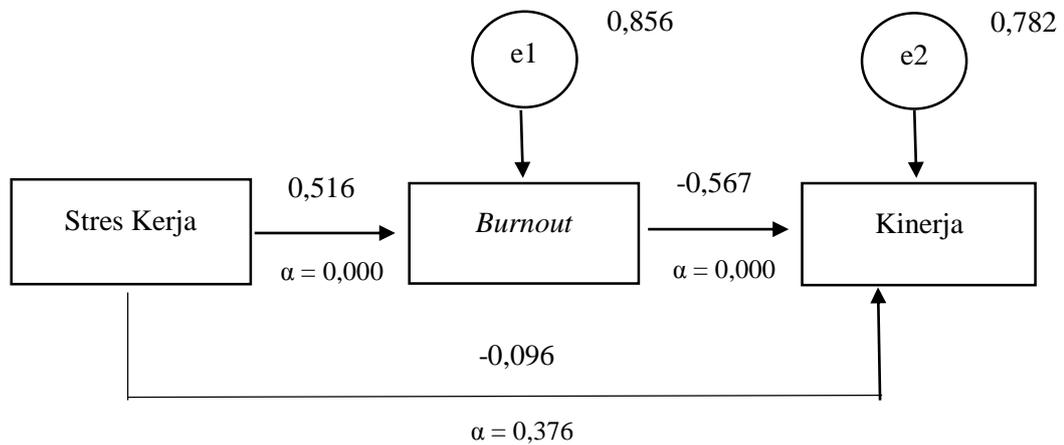
**Gambar 4.4**  
**Model Jalur Regresi Kedua**

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa nilai pengaruh langsung dari p1 sebesar  $-0,096$  dan nilai p3 sebesar  $-0,567$ . Dan nilai  $e_2$  sebesar  $0,782$  yang merupakan jumlah varian variabel kinerja yang berasal dari pengaruh yang berasal dari pengaruh variabel lain yang selain dari variabel stres kerja dan *burnout*.

**c) Path Analysis Tahap Ketiga**

Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari stres kerja terhadap kinerja melalui *burnout* dengan menghitung menggunakan cara  $p_2 \times p_3$  yaitu  $0,516 \times -0,567 = -0,293$ . Dari hasil tersebut maka diketahui nilai pengaruh tidak langsung sebesar  $-0,293 <$  nilai pengaruh langsung sebesar  $-0,096$ . Sedangkan nilai total pengaruh dari variabel stres kerja terhadap kinerja dihitung dengan cara  $p_1 + (p_2 \times p_3)$  yaitu  $-0,096 + (0,516 \times -0,567) = -0,389$ . Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh tidak langsung dari

variabel stres kerja terhadap kinerja melalui *burnout*, sehingga **H4 ditolak**.

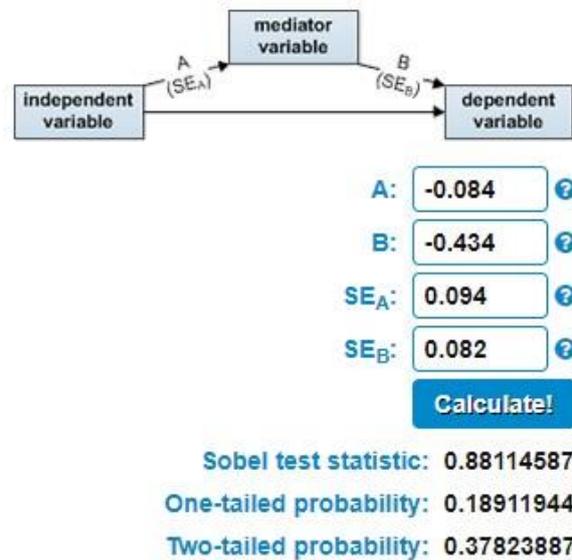


**Gambar 4.5**  
**Model Jalur Regresi ketiga**

**d) Sobel Test**

Variabel dapat dikatakan terdapat pengaruh mediasi apabila nilai yang diperoleh melalui *sobel test*  $> 1,96$  dengan signifikan 5%.

Ghozali (2016)



Sumber: Kalkulator *Online Sobel Test*

**Gambar 4.6**  
**Kalkulator Sobel Test**

Berdasarkan dari kalkulator *sobel test* gambar 4.6 diketahui bahwa A merupakan nilai koefisien regresi dari variabel stres kerja terhadap *burnout* sebesar -0,084, B merupakan nilai koefisien regresi dari variabel *burnout* terhadap variabel kinerja sebesar -0,434. SE<sub>A</sub> merupakan nilai *standard error* pengaruh dari variabel stres kerja terhadap *burnout* sebesar 0,094, sedangkan SE<sub>B</sub> merupakan nilai *standard error* dari pengaruh *burnout* terhadap kinerja sebesar 0,082. Hasil dari *sobel test* mendapatkan nilai z sebesar 0.88114587, sehingga  $0.88114587 < 1.66$ , jadi tidak terdapat pengaruh mediasi dari variabel stres kerja terhadap variabel kinerja melalui variabel *burnout*.

## **F. PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh stres kerja terhadap *burnout***

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Hasil ini menunjukkan bahwa guru Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul semakin memiliki tingkat stres kerja yang tinggi, maka *burnout* yang terjadi cenderung semakin tinggi pula. Jadi, apabila stres kerja yang dialami guru Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul terjadi secara terus menerus maka mengakibatkan kelelahan emosional, depersonalisasi dan merasa prestasi menurun dan hal ini sebagai indikasi dari meningkatnya *burnout*.

Stres kerja yang muncul pada guru Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul yaitu karena sering menangani anak yang susah diatur dan sering mengamuk, anak yang mengamuk terkadang sampai menghajar guru. Hal lain yang mengakibatkan stres kerja pada guru yaitu banyaknya tugas yang diberikan kepala sekolah, fasilitas kerja yang kurang memadai, dan balas jasa terlalu rendah sehingga kurang termotivasi, serta tuntutan pekerjaan yang tinggi. Hal ini tentu akan membuat guru merasa lelah dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Satriyo dan Survival (2014), Lendombela., et al. (2017), dan Natsir., et al. (2015)

yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*.

*This result is in line with previous studies conducted by Rujnan Tuna and Ülkü Baykal (2014) which stated that “a significant relationship was established between subdimensions of job stress level and of burnout level of of oncology nurses”.*

## **2. Pengaruh *burnout* terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. pengaruh negatif dan signifikan antara variabel *burnout* terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul semakin guru memiliki tingkat *burnout* yang tinggi, maka kinerja yang dialami semakin menurun.

*Burnout* yang dialami oleh guru seperti merasa lelah ketika bangun di pagi hari, kehabisan tenaga, dan terkuras secara emosional. Hal ini juga dikarenakan jumlah guru pada Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul yang masih sedikit dan tidak seimbang dengan jumlah siswa, hal ini mengakibatkan guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar, seperti satu guru mengampu beberapa kelas. Guru juga mengalami *burnout* yang diakibatkan karena jam kerja yang panjang, hal ini juga membuat guru merasa tidak semangat dan terdapat beberapa guru yang tidur di ruang guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Satriyo dan Survival (2014), Imaniar dan Sularso (2016), Putra dan Mulyadi (2010), Jamaluddin (2015), dan Hera., et al. (2016) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja.

*This result is in line with previous studies conducted by Wali Ur Rehman, et al., (2015) which stated that “burnout had a significant positive impact on the performance of sales officers”.*

### **3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Maka pengaruh stres kerja pada Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul tidak mempengaruhi tingkat kinerja guru. Stres kerja yang terjadi mencapai titik stabil yang sesuai dengan kemampuan kinerja guru dan dapat teratasi, jadi guru menampilkan kinerjanya secara optimal dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam mengajar siswa Sekolah Luar Biasa, memiliki energi yang tinggi, pemahaman yang baik dan selalu tenang menghadapi siswa yang berkebutuhan khusus. Pada pola hubungan U terbalik menjelaskan bahwa level stres yang rendah hingga sedang akan mendorong tubuh dan meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi, jika stres tidak terjadi secara berkelanjutan Robbins dan Judge (2017). Sebagai contoh agar stres tidak terjadi secara berkelanjutan yaitu perlunya guru berkompeten dalam menyiapkan rencana pembelajaran, pemahaman

bahan yang diajarkan, mengontrol perasaan, berpikir positif tentang pekerjaan, dan menerapkan disiplin yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maryati (2017), Mangkunegara dan Puspitasari (2015), dan Rosita (2012) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

*This result is in line with previous studies conducted by Kurniawan, et al., (2018) which stated that “work stress had a direct but not significant effect on employe performance”.*

#### **4. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru melalui *burnout* sebagai variabel *intervening***

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui tidak terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel stres kerja terhadap kinerja melalui *burnout*.

Artinya, *burnout* pada guru Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul tidak mampu mempengaruhi hubungan tidak langsung antara stres kerja dengan kinerja. Sehingga jika tingkat stres kerja yang dialami secara terus - menerus meningkat kemudian terjadi *burnout*, maka tidak akan mempengaruhi kinerjanya. Guru tetap bekerja secara optimal dalam proses mengajar dan memotivasi siswa untuk meningkatkan semangat belajar.