

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. PERSIAPAN PENELITIAN**

##### **1. Gambaran Umum Tempat Penelitian**

Tahapan penelitian merupakan suatu tahap penting yang harus dilakukan sebelum melakukan sebuah penelitian yang merujuk pada lokasi atau tempat dilaksanakannya sebuah penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Barak Polisi Pengendali Massa Polda Jatim di Jalan Ahmad Yani No. 51 Surabaya.

Polisi Pengendali Massa atau disebut Dalmas adalah kegiatan yang dilakukan oleh satuan Polri dalam rangka menghadapi massa pengunjuk rasa, memiliki fungsi sebagai pengawal sekaligus pengamanan aksi unjuk rasa sebagai tindakan preventif kepolisian.

##### **2. Gambaran Umum Subyek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di barak polisi pengendali massa yang bertempat di Polda Jatim dan dibagikan secara personal langsung kepada anggota polisi pengendali massa yang berjumlah 60 responden dengan kriteria laki-laki dengan usia 18-25 tahun.

## B. HASIL ANALISIS STATISTIK

### 1. Daya Diskriminasi Aitem

Uji validitas dalam penelitian ini yaitu dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang overestimasi menggunakan tehnik *Corrected Item-Total Correlation* (Priyatno, 2012). Untuk menguji validitas dibantu dengan menggunakan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 20. Kriteria item dinyatakan valid jika nilai koefisiensi item total  $r_{i(x-1)} \geq 0,30$  pada taraf signifikansi 0,05 (Azwar, 2007). Namun Azwar kembali menegaskan bahwa kriteria aitem valid dianggap memuaskan atau tidak, dikembalikan kepada pihak pemakai skala karena tidak ada batasan universal yang menunjuk kepada angka minimal yang harus dipenuhi (Azwar, 2007). Hasil uji validitas untuk tiap-tiap skala adalah sebagai berikut:

#### 1) Skala *burnout*

Keseluruhan item dalam skala *burnout* sebelum diuji daya diskriminasi item berjumlah 60. Hasil uji daya diskriminasi yang dilakukan pada skala *burnout* yang terdiri dari 32 item, menghasilkan 19 item yang gugur dan 13 item yang valid (tiga kali putaran). Adapun item yang gugur adalah nomor 1, 2, 4, 8, 9, 10, 11, 13, 16, 17, 18, 21, 23, 24, 25, 27, 28, 31, 32. Adapun rincian-rincian item tersebut dapat diperiksa pada tabel-tabel di bawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Item Pada Skala *Burnout***

Aspek	Nomor Item				Jumlah	
	<i>Favorabel</i>		<i>Unfavorabel</i>		Valid	Gugur
	Valid	Gugur	Valid	Gugur		
<b>Kelelahan emosi</b>	-	1, 2, 11, 10, 18, 31,	3, 6, 12, 19, 20,	-	5	6
<b>Depersonalisasi</b>	-	4, 8, 9, 13, 23, 24,	7, 14, 15, 29, 30,	-	5	6
<b>Berkurangnya pencapaian personal</b>	-	16, 17, 21, 25, 27,	22, 5, 26,	28, 32	3	7
<b>Jumlah</b>	-	17	13	2	13	19

2) Skala motivasi kerja

Item skala motivasi kerja yang berjumlah 38 pernyataan diujikan pada subyek sejumlah 60 anggota polisi pengendali massa. Hasil uji daya diskriminasi yang dilakukan pada skala motivasi kerja terdiri dari 38 item, menghasilkan 23 item yang gugur dan 15 item valid. Adapun rincian-rincian item tersebut dapat diperiksa pada tabel-tabel bawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Item Pada Skala Motivasi Kerja**

Aspek	Nomor Item				Jumlah	
	<i>Favorabel</i>		<i>Unfavorabel</i>		Valid	Gugur
	Valid	Gugur	Valid	Gugur		
<b>Kebutuhan akan prestasi</b>	-	1, 2, 10, 12, 14, 9, 20,	4, 21, 22,	3, 5, 11, 13,	3	11
<b>Kebutuhan akan afiliasi</b>	23, 29, 30, 36	8, 6,	32, 34,	7, 31, 35, 37	6	6
<b>Kebutuhan akan kekuasaan</b>	16, 17,	15, 24, 25, 38,	18, 33, 27, 28	19, 26	6	6
<b>Jumlah</b>	6	13	9	10	15	23

## 2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Azwar, 2007). Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi tingkat reliabilitas suatu alat ukur, semakin stabil pula alat ukur tersebut (Azwar, 2007). Dari analisis diperoleh koefisien reliabilitas pada tabel sebagai berikut:

### 1. *Burnout*

**Tabel 4.3**

**Hasil Uji Reliabilitas Skala *Burnout***

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,987	,987	13

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai alpha skala *burnout* sebesar 0,987, sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur skala *burnout* juga dinyatakan *reliable*.

## 2. Motivasi Kerja

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Skala Motivasi Kerja**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,936	,931	15

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai alpha dari skala motivasi kerja sebesar 0,936, sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur skala motivasi kerja juga dinyatakan *reliable*.

## 3. Uji Asumsi

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk melihat normal tidaknya sebaran data variabel penelitian dalam populasi. Uji normalitas pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *One Sample Kolmogorof-Smirnov Test*. Pengujian normalitas dilakukan dengan IBM SPSS 20 dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan normal antar variabel *independent* (X) dengan variabel *dependent* (Y).

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Normalitas**

		Motivasi Kerja	Burnout
N		60	60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	43,78	29,42
	Std. Deviation	12,307	15,786
	Absolute	,155	,201
Most Extreme Differences	Positive	,146	,201
	Negative	-,155	-,156
Kolmogorov-Smirnov Z		1,197	1,556
Asymp. Sig. (2-tailed)		,114	,016

Berdasarkan tabel di atas hasil uji normalitas motivasi kerja diperoleh signifikansi (*Asymp.Sig 2-tailed*) sebesar  $0,114 > 0,05$ , maka motivasi kerja memiliki sebaran data yang normal. Sedangkan untuk skala *burnout*, memiliki nilai signifikansi  $0,016 < 0,05$ , maka datanya tidak normal.

## 2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian linieritas dilakukan dengan IBM SPSS 20 menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dan nilai F hitung lebih kecil dari F tabel maka terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel *independent* (X)

dengan variabel *dependent* (Y). Hasil pengujian terhadap linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Linieritas antara *Burnout* dengan Motivasi Kerja.**

**ANOVA Table**

			Mean Square	F	Sig.
Burnout * Motivasi Kerja		(Combined)	566,546	35,742	,000
	Between Groups	Linearity	12341,203	778,584	,000
		Deviation from Linearity	75,935	4,791	<b>,000</b>
	Within Groups		15,851		
	Total				

Berdasarkan hasil output pada tabel 4.6, dapat dilihat bahwa nilai *Sig. Linearity* antara variabel *burnout* dengan motivasi kerja sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Oleh karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel *burnout* dengan motivasi kerja tidak linier.

#### 4. Hasil Analisis Data

Untuk menguji pada penelitian ini, karena data tidak normal dan tidak linier maka analisis diganti dengan analisis *spearman*. Menurut Azwar (2007) hubungan fungsional ataupun kausal antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat, kesimpulan yang didapat bukan hanya sekedar penolakan atau penerimaan hipotesis akan tetapi berupa suatu model persamaan yang berisi kombinasi prediktor terbaik guna memperoleh

informasi mengenai besarnya kontribusi dari variabel X terhadap variabel Y. Adapun hasil dari pengolahan data menggunakan IBM SPSS 20 sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Korelasi Spearman**  
**Correlations**

		Motivasi Kerja	Burnout
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	-,837**
	Motivasi Kerja Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	60	60
	Correlation Coefficient	-,837**	1,000
	Burnout Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	60	60

Berdasarkan tabel 4.7 didapatkan hasil nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar  $-0,837$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), hal ini berarti ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan *burnout*. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang diterima anggota polisi maka akan semakin rendah *burnout* yang dialami anggota polisi, dan sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja yang diterima anggota polisi maka semakin tinggi *burnout* yang dialami anggota polisi.



### C. HASIL KATEGORISASI JENJANG

Peneliti melakukan kategorisasi data berdasarkan data yang telah diperoleh, dimana kategorisasi ini bertujuan untuk menempatkan individu kedalam kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur. Kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subyektif oleh peneliti selama penetapan itu berada dalam batas kewajaran.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan lima kategorisasi. Azwar (2007) menjelaskan bahwa norma lima kategorisasi yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

$X \leq (\text{Mean} - 1,5\text{SD})$	<b>Kategori Sangat Rendah</b>
$(\text{Mean} - 1,5\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} - 0,5\text{SD})$	Kategori Rendah
$(\text{Mean} - 0,5\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} + 0,5\text{SD})$	Kategori sedang
$(\text{Mean} + 0,5\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} + 1,5\text{SD})$	Kategori Tinggi
$X \geq (\text{Mean} + 1,5\text{SD})$	Kategori Sangat Tinggi

Berdasarkan norma lima kategorisasi yang digunakan, maka kategorisasi jenjang dari masing-masing variabel diuraikan sebagai berikut:

### 1. Motivasi Kerja

Jumlah aitem valid	: 15	Nilai Skala	: 1, 2, 3, 4
Skor Minimum	: $1 \times 15 = 15$	Luas Jarak Sebaran	: $60 - 15 = 45$
Skor Maksimum	: $4 \times 15 = 60$		
Standar Devisiasi	: $45/5 = 9$		
Mean	: $15 \times 2,5 = 37,5$		

**Tabel 4.8**  
**Kategorisasi Data Motivasi Kerja**

Pedoman	Skor	Kategorisasi	N
$X \leq (\text{Mean} - 1,5\text{SD})$	$X \leq 24$	Sangat Rendah	1
$(\text{Mean} - 1,5\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} - 0,5\text{SD})$	$\geq 24 - \leq 32,5$	Rendah	14
$(\text{Mean} - 0,5\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} + 0,5\text{SD})$	$\geq 32,5 - \leq 42$	Sedang	12
$(\text{Mean} + 0,5\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} + 1,5\text{SD})$	$\geq 42 - \leq 51$	Tinggi	6
$X \geq (\text{Mean} + 1,5\text{SD})$	$X \geq 51$	Sangat Tinggi	21

Dari tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa nilai standar deviasi dari motivasi kerja memiliki nilai 9 dan mean 37,5. Sehingga pada tabel diatas menunjukkan subjek dengan kategori motivasi kerja sangat rendah 1, rendah 14, sedang 12, tinggi 6 dan sangat tinggi berjumlah 21.

2. *Burnout*

Jumlah aitem valid	: 13	Nilai Skala	: 1, 2, 3, 4
Skor Minimum	: $1 \times 13 = 13$	Luas Jarak Sebaran	: $57 - 13 = 39$
Skor Maksimum	: $4 \times 13 = 57$		
Standar Devisiasi	: $39/5 = 7,8$		
Mean	: $13 \times 2,5 = 32,5$		

**Tabel 4.9**  
**Kategorisasi Data *Burnout***

<b>Pedoman</b>	<b>Skor</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>N</b>
$X \leq (\text{Mean} - 1,5\text{SD})$	$X \leq 20,8$	Sangat Rendah	27
$(\text{Mean} - 1,5\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} - 0,5\text{SD})$	$\geq 20,8 - \leq 28,6$	Rendah	8
$(\text{Mean} - 0,5\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} + 0,5\text{SD})$	$\geq 28,6 - \leq 36,4$	Sedang	0
$(\text{Mean} + 0,5\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} + 1,5\text{SD})$	$\geq 36,4 X \leq 44,2$	Tinggi	6
$X \geq (\text{Mean} + 1,5\text{SD})$	$X \geq 44,2$	Sangat Tinggi	19

Dari tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa nilai standar deviasi dari *burnout* memiliki nilai 7,8 dengan mean 32,5. Sehingga dalam tabel tersebut menunjukkan subjek dengan kategori *burnout* sangat rendah 27 dan rendah 8, sedang tidak ada, kemudian dengan kategori tinggi 6 dan sangat tinggi berjumlah 19.

#### D. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data korelasi *spearman*, didapatkan hasil nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar  $-0,837$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), hal ini berarti ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan *burnout*. Artinya untuk hipotesis awal yang menyatakan ada hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* tidak terbukti sementara ada hubungan negatif antara kedua variabel motivasi kerja dengan *burnout*, semakin tinggi motivasi kerja yang diterima anggota polisi maka akan semakin rendah *burnout* yang dialami anggota polisi, dan sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja yang diterima anggota polisi maka semakin tinggi *burnout* yang dialami anggota polisi.

Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan bersemangat. Dengan cepat disini dimaksudkan cepat yang berhati-hati (Muhyi, 1999). Menurut Anoraga (2006) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut dengan pendorong semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi individu.

Adapun faktor lingkungan pekerjaan yang ikut berperan dalam terjadinya kelelahan kerja adalah motivasi kerja (Maslach dalam Khusniyah, 2014). Menurut Khusniyah (2014) dalam penelitian yang dilakukan oleh (Freudenberger & Richelson, 1980; Scaufeli dan Enzman, 1998, Maslach,

2001) bahwa motivasi kerja yang kuat diperlukan untuk menurunkan gejala *burnout*.

Fahs Beck (dalam Hapsari, 2014) mengidentifikasi bahwa kurangnya dorongan dalam pekerjaan, khususnya dukungan dari orang-orang tertentu, memiliki hubungan dengan *burnout*. Motivasi menjadi hal yang penting bagi anggota polisi dan instansi dalam menjalankan tugas. Anggota polisi yang memiliki motivasi kerja yang tinggi menjadi terdorong untuk lebih produktif dan berprestasi.

*Burnout* merupakan suatu proses yang dialami seorang anggota organisasi yang sebelumnya sangat *committed* terhadap organisasi tersisih dari pekerjaannya sebagai respon atas stres yang dialami di dalam pekerjaan (Chestnut. dkk., dalam Rosyid, 1996).

Menurut Maslach dkk (2001), *burnout* dapat menyebabkan masalah yang fatal bagi karyawan dan perusahaan. *Burnout* dapat memicu kemerosotan pelayanan yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini merupakan faktor dari *turnover* (keluar dari pekerjaan), mangkir dari pekerjaan, serta rendahnya moral dan optimisme dalam bekerja.

Ada beberapa hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan motivasi kerja dengan *burnout*. Penelitian Fredeunberger dan Richelson (1980); Schaufeli dan Enzman, (1998); dan Maslach, (2001) dibuktikan bahwa motivasi kerja mempengaruhi timbulnya *burnout*, motivasi kerja yang kuat diperlukan untuk menurunkan gejala *burnout*. Penelitian Hunter (dalam Khusniyah, 2014) juga menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi

kerja dengan *burnout* pada perawat, yakni bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah *burnout* yang dialami oleh karyawan. Begitu juga dalam (Limonu, 2013) menunjukkan ada hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat di IRD. RSUD Dr. M.M Dunda Limboto.