

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN *BURNOUT* GURU DI SEKOLAH
MENENGAH PERTAMA (SMPN) 7 SUNGAI PENUH**

SKRIPSI



**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI**

**DESTI RESMALIA PUTRI
NIM. 1710206004**

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI
TAHUN 2021**

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN *BURNOUT* GURU DI SEKOLAH
MENENGAH PERTAMA (SMPN) 7 SUNGAI PENUH**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Salah-satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S. Pd)*

Disusun Oleh:

DESTI RESMALIA PUTRI

NIM. 1710206004

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
TAHUN 2021**

Muhd. Odha Meditamar, M.Pd
Eko Sujadi, M. Pd, Kons
DOSEN INSTITUT AGAMA
ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI

Sungai Penuh, April 2021
Kepada Yth.
Rektor IAIN Kerinci
di
Sungai Penuh

NOTA DINAS

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat skripsi saudara: **DESTI RESMALIA PUTRI NIM: 1710206004** yang berjudul **"HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN BURNOUT GURU DI SMP NEGERI 7 SUNGAI PENUH"** telah dapat diajukan untuk dimunaqasyahkan guna melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci. Maka kami ajukan skripsi ini agar dapat diterima dengan baik.

Demikian, kami ucapkan terima kasih semoga bermanfaat bagi kepentingan agama, nusa dan bangsa.

Wassalam,

Pembimbing I


Muhd. Odha Meditamar, M.Pd
NIP. 19840909 200912 1 005

Pembimbing II


Eko Sujadi, M. Pd, Kons
NIP. 19910718 201503 1 004

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **DESTI RESMALIA PUTRI**
NIM : 1710206004
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri
(IAIN) Kerinci

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi dengan judul Hubungan Kepuasan Kerja dengan Burnout Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik pada perguruan tinggi manapun.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan dapat dipergunakan dimana perlu

Sungai Penuh, April 2021

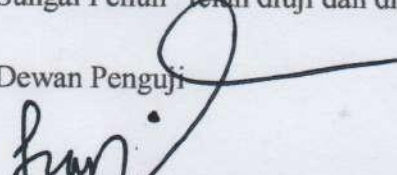
Yang menyatakan,



DESTI RESMALIA PUTRI
NIM. 1710206004

Skripsi oleh Desti Resmalia Putri NIM. 1710206004 dengan judul "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan *Burnout* Guru Di Sekolah Menengah Pertama (Smpn) 7 Sungai Penuh" telah diuji dan dipertahankan pada tanggal 31 Agustus 2021.

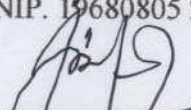
Dewan Penguji


Farid Imam Kholidin, S.Pd, M.Pd
NIP. 199201032019031007

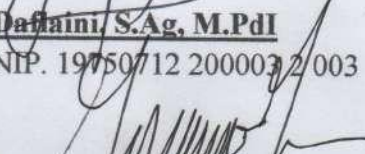
Ketua Sidang


Drs. Samin, M.PdI
NIP. 19680805 200003 1 002


Penguji I


Dafnaini, S.Ag, M.PdI
NIP. 19750712 200003 2 003

Penguji II


Muhd. Odha Meditamar, M.Pd
NIP. 19840909 200912 1 005

Pembimbing I


Eko Sujadi, M. Pd, Kons
NIP. 19800517 201412 1 004

Pembimbing II

Mengesahkan
Dekan


Dr. Hadi Candra, S.Ag., M.Pd
NIP. 19730605 199903 1 004

Mengetahui,
Ketua Jurusan


MUHD. Odha Meditamar, M.Pd
NIP. 19840909 200912 1 005

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah yang telah memberikan berkah dan kasih sayang, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Segala hikmat dan kerendahan hati saya persembahkan karya ini kepada:

- Ayah dan ibu tercinta yang telah memberikan cinta dukungan berupa moril maupun materil kepada saya. Terimakasih atas segala yang dilakukan demi saya, terimakasih setiap cinta, doa dan dukungan yang diberikan serta restu yang mengiringi tiap langkah saya.
- Kakak laki-laki saya yang telah membantu memberikan motivasi, saya haturkan banyak doa dan terimakasih atas segala dukungan, canda, tawa dan macam-macam bantuan dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga semua usaha menjadi lecutan semangat tak terhingga agar Kakak tercinta dapat menggapai hal yang sama bahkan lebih demi kebahagiaan kedua orang tua tercinta.
- Untuk seluruh keluargaku, saudaraku, dosenku dan almamaterku terimakasih doa bimbingan dan dukungannya.

MOTTO:

في ولپس انصوب مچتهد لكل بمعنى هو وجد وجد طلب من نوبل وربما وجد جد من
الحدیث

Artinya: “Setiap orang yang bersungguh-sungguh, akan mendapatkan bagian), itu semuanya bukan hadits. “. (HR. Muslim, Tirmizi, Nasa'i, Abu Daud, dan Ibnu Majah dari Abu Hurairah)¹

¹ Ibnu Hajar al Asqalani, (Penerjemah Khalifaturrahman dan Haer Haeruddin) *Bulugh al Maram min Adillat al Ahkam*, (Semarang: Taha Putera, T. Th) h. 402

Kerinci dan Wakil Dekan Dekan I Bapak Dr. Saaduddin, M.PdI., Wakil
Dekan II Bapak Dr. Suhaimi, M.Pd., dan Wakil Dekan III Bapak Eva

vi



- Ardinal, MA., yang telah memberikan pengarahan dan bantuan kepada penulis.
- 3 Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Bapak Muhd. Odha Meditamar, M.Pd, yang telah mendukung dan memberikan bimbingan, arahan dan koreksi kepada Peneliti, sehingga selesai nya skripsi ini
 - 4 Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Bapak Farid Imam Kholidin, S.Pd, M.Pd yang telah mendukung dan memberikan bimbingan kepada Peneliti
 - 5 Bapak Muhd. Odha Meditamar, M.Pd sebagai Pembimbing I yang telah berusaha payah memberikan bimbingan, arahan, koreksi dan petunjuk kepada Peneliti, sehingga selesai nya skripsi ini.
 - 6 Bapak Eko Sujadi, M. Pd, Kons sebagai Pembimbing II yang telah berusaha payah memberikan bimbingan, arahan, koreksi dan petunjuk kepada Peneliti, sehingga selesai nya skripsi ini.
 - 7 Bapak Dr. Suriyadi, S.Ag, S.S, M.Ag, selaku Pembimbing Akademik yang selalu memberikan dorongan dan motivasi kepada saya sehingga saya mampu bertahan dan menyelesaikan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
 - 8 Bapak dan Ibu Dosen serta karyawan IAIN Kerinci, yang telah memberikan kemudahan dan bimbingan bagi Peneliti.
 - 9 Bapak Kepala SMP Negeri 7 Sungai Penuh dan Guru serta siswa serta seluruh pihak yang telah membantu untuk memberikan penjelasan dan keterangan demi kelancaran dari Penelitian skripsi ini.

10 Ibu Agnes Dwijayanti Ningrum M. Pd. yang telah memberikan izin menggunakan angket demi lancarnya penelitian ini.

Peneliti merasa tidak mampu membalas semuanya, hanya do'a yang dapat Peneliti mohonkan kepada Allah Swt. Semoga semua bantuan dan dorongan dari berbagai pihak menjadi nilai ibadah dan dibalas dengan pahala berlipat ganda. Selaku insan yang lemah serta dengan keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang Peneliti miliki sudah pasti dalam skripsi ini banyak ditemui kelemahan dan kekurangan, bahkan masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak sangat Peneliti harapkan sebagai bahan masukan demi penyempurnaan skripsi ini. Dan atas segala bantuan yang telah diberikan itu agar menjadi amal baik di sisi Allah SWT, Amin.

Sungai Penuh, April 2021

Peneliti



DESTI RESMALIA PUTRI
NIM. 1710206004

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN *BURNOUT* GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMPN) 7 SUNGAI PENUH

DESTI RESMALIA PUTRI
NIM. 1710206004

Institut Agama Islam Negeri Kerinci
Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri
Kerinci Jalan Kapten Muradi Kota Sungai Penuh, Kec. Pesisir
Bukit, Provinsi Jambi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh. Untuk mengetahui Burnout Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh. untuk mengetahui Hubungan Kepuasan Kerja dengan Burnout Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian *expost facto korelasional* yaitu meneliti hubungan sebab-akibat yang tidak dimanipulasi atau diberi perlakuan (dirancang dan dilaksanakan) oleh peneliti. Variabel dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (variabel X) dan Burnout Guru (Variabel Y). Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 40 orang guru SMP Negeri 07 Sungai Penuh. Dari 40 orang populasi guru di SMP Negeri 07 Sungai Penuh 20 orang adalah responden pada penelitian ini yang mengalami *Burnout* Guru dan yang 20 yang tidak mengalami *Burnout* Guru.

Hasil Penelitian: Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh bahwa secara umum berada pada kategori sedang dengan persentase 92,5%. *Burnout* Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh secara umum berada pada kategori sedang dengan persentase 75%. Tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *burnout* yang dialami guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh dengan persentase 15, 5%.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Burnout

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
NOTA DINAS.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
PENGESAHAN.....	iv
PERSEMBAHAN DAN MOTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori.....	11
B. Penelitian Relevan.....	30
C. Kerangka Konseptual.....	32
D. Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	35
B. Populasi dan Sampel.....	36
C. Definisi Operasional	36
D. Instrumen Penelitian	37

E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Teknik Analisis Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	48
B. Hasil Penelitian.....	56
C. Pembahasan	61
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Rumus Norma Kategorisasi Pencapaian Responden	43
Tabel 4.1: Keadaan Guru Sekolah SMP 7 Sungai Penuh	52
Tabel 4.2: Keadaan Siswa Sekolah SMP 7 Sungai Penuh.....	54
Tabel 4.3: Keadaan Sarana dan Prasarana	55
Tabel 4.4: Kondisi Kepuasan Kerja.....	56
Tabel 4.5: <i>Bournout Guru</i>	57
Tabel 4.6: One-Sample Kolmogorov-Smirnov	58
Tabel 4.7: Anova	59
Tabel 4.8: <i>Correlations</i>	60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Hal
Lampiran 1 Kisi-Kisi Instrumen	90
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	94
Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian	99
Lampiran 4. Keterana melaksanakan angket	100
Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian	103
Lampiran 6. Daftar riwayat hidup.....	104
Lampiran 7. Nama-nama sampel	105





INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

IAIN - KERINCI

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

BAB I PENDADULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah segala pengalaman belajar yang berlangsung dalam segala lingkungan dan sepanjang hidup. Pendidikan juga sebagai segala situasi hidup yang mempengaruhi pertumbuhan individu.¹ Hal ini didasarkan pada pengertian pendidikan merupakan segala usaha orang dewasa dalam pergaulan dengan anak- anak untuk memimpin perkembangan jasmani dafi rohaninya ke arah kedewasaan. Dari rumusan di atas nyatalah bahwa pendidikan yang sebenarnya berlaku dalam pergaulan antara orang dewasa dan anak. Pendidikan memang kita dapati dalam pergaulan antara orangdewasa dan anak. Pergaulan antara orang dewasa dan orang dewasa tidak disebut pergaulan pendidikan (pergaulan pedagogis) sebab di dalam pergaulan itu orang dewasa menerima dan bertanggung jawab sendiri terhadap pengaruh yang terdapat dalam pergaulan itu²

Berdasarkan alasan tersebut, maka sangatlah urgen bagi para pendidik khususnya guru memahami karakteristik materi, siswa dan metodologi pembelajaran dalam proses pembelajaran terutama berkaitan pemikhan terhadap model-model pembelajaran modem. Dengan demikian proses pembelajaran akan lebih variatif, inovatif dan konstruktif dalam

¹Redja Mudyahardjo, *Pengantar Pendidikan (Sebuah Studi Awal Tentang Dasar-dasar Pendidikan pada Umumny dan Pendidikan di Indonesia)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h. 3

²Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoretis dan Praktis (Berbagai Teori Pendidikan Kontemporer dibahas dana Setiap Permasalahan dijelaskan dengan Contoh Praktis. Rujukan Utama Mahasiswa dan Penyegaran Bagi Para Guru)*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h.11

manusia, dengan pengetahuan, manusia akan mengetahui apa yang baik dan yang

³Trianto, *Model-Model Pembelajaran Inovatif Berorientasi Konstruktivistik (Konsep, Landasan Teoritis-Praktis dan Implementasinya)*, (Jakarta : Prestasi Pustaka Publisher, 2007), h.3

⁴ Syaiful Sagala, *Konsep dan Makna Pembelajaran (Untuk Membantu Memecahkan Problematika Belajar dan Mengajar)*, (Bandung: Alfabeta, 2005), h. 61

⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an, 2012). h. 256



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

buruk, yang benar dan yang salah, yang membawa manfaat dan yang membawa madarat. Tidak hanya itu, bahkan al-Qur'an memosisikan manusia yang memiliki pengetahuan pada derajat yang tinggi.⁶ Maka dengan itu untuk mencapai hasil ilmu yang optimal memerlukan proses belajar mengajar.

Keberhasilan proses pembelajaran tidak terlepas dari kemampuan guru dalam mengembangkan model atau strategi pembelajaran yang berorientasi pada peningkatan intensitas keterlibatan siswa secara efektif dalam proses pembelajaran. Dalam proses belajar mengajar guru memegang peran utama, karena materi pembelajaran yang dapat diterima dengan mudah bagi siswa, jika guru dapat menyampaikan materi pembelajaran dengan sebaik-baiknya, sehingga siswa dengan mudah memahami materi pembelajaran yang disampaikan oleh gurunya, untuk menunjang kegiatan atau aktifitas pembelajaran.⁷ Salah satu peran guru dalam proses belajar mengajar adalah guru sebagai motivator bagi siswa untuk belajar, seorang guru harus menggunakan model ataupun strategi pembelajaran yang dapat diterima dan dipahami dengan mudah oleh siswa, sehingga motivasi belajar siswa akan semakin meningkat dan keberhasilan dalam pembelajaran dapat dicapai.

Tugas mengajar merupakan tugas yang sangat penting dalam mengorganisasikan aktivitas siswa, karena guru bukan semata-mata memberikan informasi, melainkan juga mengarahkan dan memberi fasilitas belajar agar proses belajar lebih memadai. Berusaha meningkatkan aktivitas

⁶ Ali Hamzah, *Islam Perspektif Ibadah*, (Sungai Penuh: STAIN KERINCI PRESS, 2008), h.26

⁷ Abu Ahmadi dan Widodo Supriyono, *Psikologi Belajar*, (Bandung: Rineka Cipta) h.45

dan motivasi belajar siswa juga merupakan usaha untuk meningkatkan proses pembelajaran dan keberhasilan belajar siswa.

Guru merupakan salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan.⁸ Pada tataran normatif peraturan pemerintah No 74 Tahun 2008 menjelaskan bahwa, guru adalah “pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.”⁹

Guru adalah pendidik yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin.¹⁰ Dari pengertian diatas dapat peneliti simpulkan bahwa guru adalah sekelompok orang profesional yang memberikan pengajaran, wawasan, ilmu pengetahuan kepada anak didik agar anak didik menjadi dewasa dan terarah.

Guru merupakan peranan utama dalam pendidikan untuk menciptakan serangkaian tingkah laku yang saling berkaitan, dan dilakukan dalam situasi tertentu serta berhubungan dengan kemajuan perubahan tingkah laku dan

⁸Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 125.

⁹Herabudin, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2009), hlm. 247.

¹⁰Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*, (Bandung: PT Rosdakarya, 2011), hlm. 37.

perkembangan siswa yang menjadi tujuannya. Peran guru sangat penting dalam kedudukannya sebagai Motivator pembelajaran kepada siswa sebagai generasi bangsa. Oleh karena itu di butuhkan kinerja dari seorang guru yang berkualitas dan bertanggung jawab bagi sebuah lembaga pendidikan. Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas yang meliputi: mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan melatih. Tugas-tugas tersebut dilaksanakan untuk mencapai tujuan pendidikan, sehingga kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting seorang individu dalam meningkatkan produktivitas. Hal ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja. Permasalahan yang sering muncul pada guru adalah burnout.

Burnout merupakan istilah yang pertama kali dikemukakan oleh Herbert J. Freudenberger dan Christina Maslach. burnout sebagai sebuah gejala dari kelelahan emosional (emotional exhaustion), depersonalisasi (depersonalisation), dan menurunnya pencapaian diri (reduced personal accomplishment) yang dapat terjadi diantara para pekerja atau profesional yang berhadapan langsung dengan penerima layanan. burnout adalah reaksi dari stres kerja baik secara psikologis, psikofisiologis dan perilaku yang bersifat merugikan.¹¹ Sedangkan Pines dan Aronson mendefinisikan burnout sebagai suatu keadaan kelelahan secara fisik, emosi dan mental yang disebabkan keterlibatan dalam jangka waktu yang panjang pada situasi yang secara emosional penuh dengan tuntutan. Situasi dan tuntutan kerja guru yang

¹¹ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2003), h. 156-159

menguras emosi jika tidak dapat ditangani dengan baik akan mengakibatkan burnout.¹²

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti dapatkan pada tanggal 7 Desember 2020 di SMP Negeri 7 Sungai Penuh terlihat bahwa ada masalah yang ditemukan di lapangan diantaranya ada beberapa guru yang kurang semangat pada saat mengajarnya, atau dengan kata lain mereka mengajarnya sesuka hati mereka, cara mengajar guru di sana masih ada yang monoton dan kurang bervariasi metode pengajarannya, sehingga kinerja yang guru hasilkan belum maksimal. Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti pada SMP Negeri 7 Sungai Penuh, terdapat beberapa guru dengan tingkat kedisiplinan rendah, yaitu banyaknya guru-guru yang terlambat datang ke sekolah, dari hal tersebut peneliti menduga bahwa adanya ketidakpuasan yang dirasakan sehingga memunculkan perilaku tidak disiplin, guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh terlihat bahwa mereka merasakan kelelahan kerja baik secara fisik maupun psikis. Saat sedang mengalami kelelahan, hal itu akan mempengaruhi emosi dan kinerja mereka dalam mengajar serta mempengaruhi fisik seperti mengalami pusing. Saat merasa lelah, mereka cenderung menjauhi lingkungan sekitar dan sumber-sumber yang memancing emosi negatif. Namun emosi negatif tersebut terkadang tak dapat dihindarkan. Ditemukan bahwa guru kurang mampu untuk mengendalikan emosinya, ditunjukkan dengan perilaku membentak dan memarahi siswa yang sulit diatur. Terlebih saat mereka sedang memiliki banyak pekerjaan, perasaan mereka menjadi

¹² Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2015), h. 128

lebih sensitif sehingga mudah terpancing emosi. Pernyataan dari guru lainnya juga dikemukakan bahwa mereka pernah merasakan tidak semangat dalam mengajar dikelas. Guru mengakui bahwa mereka belum merasa puas dengan pekerjaannya saat ini, serta belum puas dengan penghasilan yang didapatkan karena jumlahnya yang relatif sedikit. Guru mengatakan bahwa kepuasan dan pencapaian tertinggi bagi seorang guru adalah jika mereka diangkat menjadi PNS.¹³

Salah satu faktor yang mempengaruhi burnout adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh organisasi dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang.¹⁴ Menurut Koehler, kepuasan kebutuhan fisik dalam suatu organisasi memang biasanya diasosiasikan dengan uang, sebab uang dapat membeli sandang, pangan, papan, dan bila ini dihubungkan dengan premis dasar yang dikemukakan oleh Maslow bahwa sandang, pangan, papan sebagai kebutuhan utama.

Terdapat hubungan yang erat antara kebutuhan, perbuatan atau tingkah laku dan kepuasan. Oleh karena itu, kepuasan berkenaan dengan kesesuaian harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan guru

¹³ Indri Iswardhani, Burdin Brasit, Ria Mardiana, 2029, Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Hasanuddin Journal Of Businis Strategi (HJBS)*. 1 (2).1-12. Siti Fatimah Hariati, 2019, Pengaruh Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas. *Skripsi* tidak diterbitkan, Surabaya Universitas Airlangga.

¹⁴ Oemar Hamalik, *Op.Cit*, h.19

berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kerjanya. Guru yang merasakan kepuasan kerja akan selalu meningkatkan kerjanya. Kepuasan kerja dapat berdampak terhadap pencapaian target waktu menyelesaikan pekerjaan, dan mengoptimalkan kualitas. Sedangkan guru yang merasakan ketidakpuasan akan cenderung tidak mempunyai dorongan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Sehingga guru merasa tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan permasalahan yang di paparkan di atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut yang akan dituangkan dalam bentuk karya ilmiah berupa skripsi dengan judul **“Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Burnout* Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh”**.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Setelah diidentifikasi dari beberapa faktor yang menyebabkan munculnya masalah dalam penelitian ini, maka tidak semua akan diteliti. Penelitian ini dibatasi pada

- a. Penelitian ini membahas tentang Kepuasan Kerja guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh.
- b. Penelitian ini membahas tentang *Burnout* guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh.
- c. Penelitian ini dilakukan Pada guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh?
- b. Bagaimana *Burnout* Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh?
- c. Apakah terdapat Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Burnout* Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh
- b. Untuk mengetahui *Burnout* Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh
- c. Untuk mengetahui Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Burnout* Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini di dapat menambah khasanah ilmu, khususnya tentang Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Burnout* Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh.

- 2) Hasil penelitian ini dapat memperkaya konsep untuk penelitian lanjutan berkaitan dengan Hubungan Kepuasan Kerja dengan Burnout Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi lembaga pendidikan, diharapkan melalui penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti untuk mengetahui bagaimana Hubungan Kepuasan Kerja dengan Burnout Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh.
- 2) Bagi para pembaca, diharapkan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai bahan acuan serta studi perbandingan mengenai manajemen hubungan guru dengan siswa di sekolah lain.
- 3) Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulisan tentang Hubungan Kepuasan Kerja dengan Burnout Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh.

D. Defenisi Operasional

1. Definisi *Burnout*

Burnout merupakan situasi dimana individu menderita kelelahan kronis sehingga menimbulkan rasa kebosanan pada diri individu saat melakukan rutinitas pekerjaan yang dijalankannya. Selain hal tersebut *burnout* menimbulkan depresi pada diri individu, sehingga dapat menimbulkan dampak menarik diri dari individu atas pekerjaan yang

dijalaninya.¹⁵ *Burnout* sebagai suatu bentuk kejenuhan, yang menyebabkan orang-orang yang sebelumnya berkomitmen pada pekerjaan, menjadi kecewa serta kehilangan minat dan motivasi saat bekerja. Sementara itu *burnout* merupakan sindrom kelelahan psikologis, sinisme dan ketidakefisienan di tempat kerja. Dianggap sebagai pengalaman stres individu dalam konteks hubungan sosial yang kompleks.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

¹⁵ Arikunto Suharsimi, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.78

BAB II
LANDASAN TEORITIS

A. Kerangka Teori

1. Burnout

1) Definisi Burnout

Burnout merupakan situasi dimana individu menderita kelelahan kronis sehingga menimbulkan rasa kebosanan pada diri individu saat melakukan rutinitas pekerjaan yang dijalankannya. Selain hal tersebut *burnout* menimbulkan depresi pada diri individu, sehingga dapat menimbulkan dampak menarik diri dari individu atas pekerjaan yang dijalannya.¹ *Burnout* sebagai suatu bentuk kejenuhan, yang menyebabkan orang-orang yang sebelumnya berkomitmen pada pekerjaan, menjadi kecewa serta kehilangan minat dan motivasi saat bekerja. Sementara itu *burnout* merupakan sindrom kelelahan psikologis, sinisme dan ketidakefisienan di tempat kerja. Dianggap sebagai pengalaman stres individu dalam konteks hubungan sosial yang kompleks. Maka sebagai mukmin, kita perlu bersedia dari segala sudut sama ada dari sudut rohaniah, mental dan fizikal. Sepertimana firman

Allah s.w.t. dalam surah al-Anfal, ayat 60 sebagai berikut :

وَأَعْوَابًا لَهُمْ فِي سُبُلِ مَدْيَنَ وَبِئْسَ الْأَمْوَالُ الَّتِي حَقَّتْ لِبَنِي إِسْرَائِيلَ بِمَا كَفَرُوا بِآيَاتِ اللَّهِ فَذُوقُوا الْعَذَابَ بِمَا كَفَرُوا
 وَأَعْوَابًا لَهُمْ فِي سُبُلِ مَدْيَنَ وَبِئْسَ الْأَمْوَالُ الَّتِي حَقَّتْ لِبَنِي إِسْرَائِيلَ بِمَا كَفَرُوا بِآيَاتِ اللَّهِ فَذُوقُوا الْعَذَابَ بِمَا كَفَرُوا
 وَأَعْوَابًا لَهُمْ فِي سُبُلِ مَدْيَنَ وَبِئْسَ الْأَمْوَالُ الَّتِي حَقَّتْ لِبَنِي إِسْرَائِيلَ بِمَا كَفَرُوا بِآيَاتِ اللَّهِ فَذُوقُوا الْعَذَابَ بِمَا كَفَرُوا

وَأَعْوَابًا لَهُمْ فِي سُبُلِ مَدْيَنَ وَبِئْسَ الْأَمْوَالُ الَّتِي حَقَّتْ لِبَنِي إِسْرَائِيلَ بِمَا كَفَرُوا بِآيَاتِ اللَّهِ فَذُوقُوا الْعَذَابَ بِمَا كَفَرُوا

¹ Arikunto Suharsimi, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008),
h.78



“Dan sediakanlah untuk menentang mereka (musuh yang menceroboh) Segala jenis kekuatan yang dapat kamu sediakan dan dari pasukan-pasukan berkuda Yang lengkap sedia, untuk menggerunkan dengan persediaan itu musuh Allah dan musuh kamu serta musuh-musuh yang lain dari mereka yang kamu tidak mengetahuinya; sedang Allah mengetahuinya. dan apa sahaja yang kamu belanjakan pada jalan Allah akan disempurnakan balasannya kepada kamu, dan kamu tidak akan dianiaya” (al-Qur’ān , surah al-Anfal 8: 60).

Berdasarkan tersebut dapat disimpulkan *burnout* adalah kelelahan dikarenakan stres yang mengakibatkan individu merasa jenuh terhadap pekerjaan yang dijalani, sehingga menimbulkan dampak seperti kelelahan psikologis dan kehilangan minat serta motivasi saat bekerja dan hal tersebut dapat mengakibatkan kritis pada diri individu.

b. Faktor yang mempengaruhi *Burnout*

Faktor yang mempengaruhi individu mengalami *burnout* antara lain

- 1) Tingkat beban kerja yang tinggi
- 2) Pekerjaan atau karir yang buntu
- 3) Birokrasi dan pekerjaan tulis menulis yang berlebihan
- 4) Umpan balik yang buruk, mempengaruhi kinerja pekerjaan individu.
- 5) Konflik peran dan ketidakjelasan
- 6) Kesulitan dalam hubungan interpersonal dan sistem penghargaan yang tidak didasarkan atas kerja.²

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi seseorang mengalami *burnout*, antara lain sebagai berikut :

² Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2006), h.25

- 1) Faktor situasional, Faktor yang didalamnya terdiri atas karakteristik pekerjaan, jenis pekerjaan dan karakteristik organisasi.
 - 2) Faktor individual, Faktor yang didalamnya terdiri atas karakteristik demografis, karakteristik kepribadian dan sikap terhadap pekerjaan.
- terdapat dua faktor yang mempengaruhi individu mengalami *burnout* antara lain sebagai berikut :
- a) Faktor eksternal atau lingkungan kerja, Faktor ini terdiri atas kondisi pekerjaan yang buruk, kurang adanya promosi jabatan, prosedur yang kaku dan tuntutan pekerjaan serta gaya kepemimpinan.
 - b) Faktor internal, Faktor ini terdiri atas usia, jenis kelamin, harga diri dan kepribadian pada diri individu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* antara lain faktor situasional faktor yang didalamnya terdiri atas karakteristik pekerjaan, jenis pekerjaan dan karakteristik organisasi) dan faktor Individual (karakteristik demografis, karakteristik kepribadian dan sikap terhadap pekerjaan).

c. Aspek-aspek *Burnout*

Burnout mempunyai empat dimensi antara lain :

- 1) Kelelahan fisik, Ditandai dalam bentuk sakit kepala, mual, susah tidur dan kurangnya nafsu makan pada individu.
- 2) Kelelahan emosional, Individu mengalami depresia, adanya rasa tidak berdaya, merasa terperangkap dalam pekerjaan yang

dilakukannya, mudah marah serta individu mudah tersinggung.

- 3) Kelelahan mental, Individu mulai berkira sinis dan beranggapan negatif terhadap apa yang dikerjakan oleh orang lain, cenderung merugikan pada diri sendiri, pekerjaan, organisasi dan kehidupan secara umum lainnya.
- 4) Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri, Individu tidak pernah merasa puas dengan hasil yang telah dikerjakan, merasa tidak pernah melakukan sesuatu untuk diri sendiri maupun untuk berkontribusi pada orang lain.

Burnout mempunyai tiga dimensi antara lain :

- a. *Exhaustion* (kelelahan), Kelelahan ini ditandai dengan kelelahan fisik yang terjadi secara berkepanjangan (sakit kepala, flu, insomnia, dan lain- lain), selain kelelahan fisik , individu juga mengalami kelelahan secara mental (merasa tidak bahagia, merasa tidak berharga, merasa gagal dan lain-lain). Hal tersebut mengakibatkan individu mengalami kekurangan energi terhadap pekerjaan yang akan dilakukan oleh individu.
- b. *Cynism* (depersonalisasi), Depersonalisasi merupakan upaya dari individu untuk membuat jarak dengan orang lain, hal tersebut dilakukan secara aktif sehingga membuat keunikan pada diri individu terabaikan. Perilaku yang dilakukan tersebut sebagai upaya dari individu untuk melindungi diri rasa kecewa, dengan dilakukan hal tersebut individu dapat bebas dari pekerjaan yang harus

dijalakannya.

- c. *Low personal accomplishment* (Rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri), Individu merasa tidak puas terhadap apa yang dilakukannya pada diri sendiri serta pekerjaan yang dilakukan oleh individu. Individu merasa tidak berdaya terhadap tugas-tugas yang dilakukannya dan dianggap sebagai beban sehingga berimbas terhadap tugas-tugas baru yang akan dikerjakan oleh individu.³

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan karakteristik *Burnout* antara lain kelelahan emosional, menarik diri dari pergaulan, berprestasi rendah, perubahan kepribadian dan pencapaian pribadi yang rendah. Peneliti mengacu pada aspek *burnout* dari Maslach yaitu kelelahan, depersonalisasi serta rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian 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 dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat

³ Saiful Bahri Djamarah, dan Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta 2002), h. 136

kepuasan yang dirasakan.⁴ Kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.⁵

Menurut ajaran Islam yang menjelaskan tentang pentingnya pengetahuan bagi seseorang yang terdapat dalam Al-Quran surat Al-Ankabut ayat 43 sebagai berikut:

وَمَا لَكُمْ أَتَلَّوْا الْقُرْآنَ غُلُوبًا وَتَلَّوْهُ كَسَاوًا
لَا يَتَذَكَّرُونَ فِيهِ لِقَاءَ رَبِّهِمْ أَفَلَا تَعْقِلُونَ

Artinya: “Dan perumpamaan-perumpamaan ini Kami buat untuk manusia; Dan tiada yang memahaminya kecuali orang-orang yang berilmu.”. (QS Al-Ankabut: 43)² Ayat tersebut menjelaskan bahwa perumpamaan yang terdapat dalam Alquran dibuat agar mendorong seseorang untuk memahaminya dan membuat orang-orang tersebut berpikir. Orang yang mampu memahaminya secara.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan

⁴ Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoretis dan Praktis (Berbagai Teori Pendidikan Kontemporer dibahas dan Setiap Permasalahan dijelaskan dengan Contoh Praktis. Rujukan Utama Mahasiswa dan Penyegaran Bagi Para Guru)*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h.11
⁵ Didi Supriadi, Deni Darmawan, *Komunikasi Pembelajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h.10

terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.⁶

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana

⁶ Syaiful Sagala, *Konsep dan Makna Pembelajaran (Untuk Membantu Memecahkan Problematika Belajar dan Mengajar)*, (Bandung: Alfabeta, 2005), h. 61

ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya)

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

b. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :⁷

1) Two Factor Theory

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*.

⁷ Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, (Bandung : Rineka Cipta, 2010), h. 3

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivators.

2) Value Theory

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.⁸

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

- d. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*), Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- e. Perbedaan (*Discrepancies*), Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas.

⁸ *Ibid*, h.22

Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

- f. Pencapaian nilai (*Value attainment*), Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- g. Keadilan (*Equity*), Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- h. Komponen genetik (*Genetic components*), Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.⁹

Selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja. Diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- b. Hubungan dengan atasan (*supervision*), Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar

⁹ *Ibid*, h.29

pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

- c. Teman sekerja (*workers*), Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- d. Promosi (*promotion*), Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
- e. Gaji atau upah (*pay*)
Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

3. Korelasi Kepuasan Kerja

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Motivasi, Antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang

positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan/supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan/manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

- b. **Pelibatan Kerja**, Hal ini menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Karena pelibatan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dan peran atasan/manajer perlu didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pekerja.¹⁰ **Organizational citizenship behavior** Merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya.
- c. **Organizational commitment** Mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja.
- d. **Ketidakhadiran (*Absenteisme*)**, Antara ketidakhadiran dan kepuasan

¹⁰ Soli Abimanyu, Thayeb Manrihu, *Teknik dan Laboratorium Konseling (Untuk Lingkungan Sendiri)* Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Pendidikan Tinggi Proyek Pendidikan Tenaga Akademik, (Jakarta : Jalan Pintu Satu Senayan, 1996), h.7

terdapat korelasi negatif yang kuat. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, ketidakhadiran akan turun.

- e. Perputaran (*Turnover*), Hubungan antara perputaran dengan kepuasan adalah negatif. Dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan mahal sehingga diharapkan atasan/manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi perputaran.
- f. Perasaan stres, Antara perasaan stres dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres.
- g. Prestasi kerja/kinerja, Terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja

- a. Terhadap Produktivitas. Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa

performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

- b. Ketidakhadiran (Absentisme) Menurut Porter dan Steers, ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran. Karena ada dua faktor dalam perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. kepuasan dan ketidakhadiran/kemangkiran menunjukkan korelasi negatif¹¹. Sebagai contoh perusahaan memberikan cuti sakit atau cuti kerja dengan bebas tanpa sanksi atau denda termasuk kepada pekerja yang sangat puas.
- c. Keluarnya Pekerja (Turnover), Sedangkan berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya.¹¹
- d. Respon terhadap Ketidakpuasan Kerja, Ada empat cara tenaga kerja mengungkapkan ketidakpuasan yaitu:
 - a) Keluar (*Exit*) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.

¹¹ Nurdin, M. Basyiruddin Usman, *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Press, 2003), hlm. 83.

- b) Menyuarakan (*Voice*) yaitu memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
- c) Mengabaikan (*Neglect*) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.
- d) Kesetiaan (*loyalty*) yaitu menunggu secara pasif samapi kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.¹²

5. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran (*job enlargement*), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Praktik untuk para pekerja yang menerima tugas- tugas tambahan dan bervariasi dalam usaha untuk membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota dari organisasi.
- b. Melakukan perubahan struktur pembayaran, perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (*skill-*

¹² Oemar Hamalik, Dr, *Proses Belajar Mengajar*, (Bumi Aksara) h. 28

based pay), yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisinya di perusahaan. Pembayaran kedua dilakukan berdasarkan jasanya (*merit pay*), sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan performancenya, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri. Pembayaran yang ketiga adalah *Gainsharing* atau pembayaran berdasarkan pada keberhasilan kelompok (keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok).

- c. Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengan memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat, dimana pekerja tidak bisa bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak. *Compressed work week* (pekerjaan mingguan yang dipadatkan), dimana jumlah pekerjaan per harinya dikurangi sedang jumlah jam pekerjaan per hari ditingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan pekerjaannya yang hanya dilakukan dari hari Senin hingga Jum'at, sehingga mereka dapat memiliki waktu longgar untuk liburan. Cara yang kedua adalah dengan sistem penjadwalan dimana seorang pekerja menjalankan sejumlah jam khusus per minggu (*Flextime*), tetapi tetap mempunyai fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri pekerjaannya.
- d. Mengadakan program yang mendukung, perusahaan mengadakan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, seperti; *health center*, *profit sharing*, dan *employee*

*sponsored child care.*¹³

6. Hubungan Antara *Burnout* dengan Kepuasan Kerja Guru

Guru SMP Negeri 7 Sungai Penuh memiliki peranan utama dalam mengarahkan siswanya untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Hal ini dikarenakan anak sekolah dasar adalah peletak dasar bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam melaksanakan tugasnya, guru swasta dituntut untuk lebih tegas dalam menerapkan kedisiplinan terhadap anak didiknya. Hal ini membutuhkan pelibatan emosional yang tinggi, dimana seorang guru terkadang juga dihadapkan pada pengalaman negatif dengan siswanya.¹⁴

Guru adalah suatu profesi yang bergerak dibidang pelayanan pendidikan yang menghadapi tuntutan dan pelibatan emosional yang tinggi. Seorang guru terkadang dihadapkan pada pengalaman negatif dengan siswa sehingga menimbulkan ketegangan emosional. Apabila dialami secara terus menerus hal tersebut akan mengakibatkan *burnout*. Guru yang *burnout* akan mengalami kelelahan secara fisik dan emosional, bersikap negatif terhadap siswa maupun orang lain, menilai negatif orang lain serta dirinya sendiri, menilai rendah dirinya dan menganggap diri tidak berguna. Hal tersebut akan menurunkan produktivitas guru tersebut sehingga dapat merugikan dirinya sendiri dan orang lain.

¹³ Kimbel, *Komunikasi Pembelajaran*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), h. 27

¹⁴ Usmara, A. 2006. *Motivasi Kerja: Proses, Teori dan Praktik*. Yogyakarta : Amara Books, h.12

Salah satu faktor sikap terhadap pekerjaan yang dapat mempengaruhi *burnout* adalah adanya harapan terhadap pekerjaan yang dimiliki individu. Harapan-harapan terhadap pekerjaan yang dimiliki guru mencakup harapan akademis dan harapan sosial yang berkaitan dengan siswa (Dusek dan Joseph, 1983). Harapan akademis merupakan hasil persepsi guru mengenai kinerja, pencapaian prestasi, kemampuan dan pencapaian tingkat pendidikan yang mungkin diraih siswanya. Harapan sosial adalah hasil persepsi guru mengenai perkembangan sosial siswa secara umum, interaksi atau hubungan siswa dengan teman sebayanya, serta interaksi siswa dengan orang yang lebih tua.¹⁵

Kepuasan Kerja Guru yang dimiliki oleh guru berujung pada suatu tujuan yang ingin dicapai. Sebagai seorang yang bekerja dibidang pelayanan, tujuan pribadi yang ingin dicapai guru adalah kepuasan secara psikologis dalam memberi pelayanan. Kepuasan secara psikologis yang dapat dicapai akan membuat guru tersebut merasa bahwa dirinya mampu melakukan tugasnya dengan baik dan merasa bahwa dirinya berharga.

Seorang guru yang memiliki Kepuasan Kerja Guru yang tinggi akan memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya. Dengan tingginya harapan tersebut, muncul keyakinan yang kuat bahwa perilaku yang dilakukan secara terus menerus akan mengarahkannya pada hasil yang diinginkan. Ia juga memiliki keyakinan yang kuat bahwa usaha yang dilakukan akan berdampak pada tingkat kinerjanya. Guru tersebut juga

¹⁵ Nurdjayadi, R. D. 2004. Kesehatan Mental dan *Burnout* Pada Karyawan. *Jurnal Psikodinamik*, Vol. 6, No. 2, 2004, h.67

memiliki keyakinan yang kuat bahwa hasil yang akan dicapai akan memiliki nilai yang berarti baginya atau bahkan dapat memenuhi kebutuhannya.

Guru yang memiliki Kepuasan Kerja Guru tinggi akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja apabila harapan yang dimilikinya tercapai. Ia akan merasa bahwa ia telah mencapai kepuasan secara psikologis dalam memberikan pelayanan terhadap siswanya. Dengan munculnya kepuasan psikologis maka kemungkinannya untuk mengalami *burnout* cenderung rendah.

Guru yang memiliki Kepuasan Kerja Guru rendah akan memiliki motivasi yang rendah pula untuk melakukan pekerjaannya. Dengan Kepuasan Kerja Guru yang rendah, seseorang cenderung melihat segala sesuatu secara negatif (pesimis). Orang pesimis khawatir bahwa segala sesuatu akan berjalan tidak semestinya dan tidak memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuan dirinya. Guru dengan Kepuasan Kerja Guru rendah akan memiliki kemungkinan yang besar untuk mengalami *burnout*. Orang pesimis cenderung menempatkan dirinya dalam yang menekan karena mereka melihat lingkungan sekitarnya sebagai sesuatu ancaman bagi dirinya.

B. Penelitian yang Relevan

Telaah pustaka penting dilakukan untuk mengetahui dimana perbedaan penelitian ini diantara penelitian yang sudah ada sebelumnya dengan mendasarkan pada literatur berkaitan dukungan sosial teman sebaya dan

agresivitas siswa. Penelitian yang Relevan Ada beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Fadhila Avionela, Nailul Fauziah, Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan *Burnout* Pada Guru Bersertifikasi di SMA Negeri Kecamatan Bojonegoro, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru-guru bersertifikasi di SMA Negeri Kecamatan Bojonegoro mengalami tingkat *burnout* yang rendah karena memiliki kecerdasan emosi yang baik. Kecerdasan emosi memberikan sumbangan efektif sebesar 81 % sedangkan 19 % sisanya berasal dari faktor-faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.¹⁶
2. Arini Sulistyowati¹, Pengaruh Beban Kerja Dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Burnout*. Hasil dalam makalah ini menunjukkan bahwa (1) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan arah negatif Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja; (2) Tidak ada pengaruh yang signifikan arah negatif Beban Kerja terhadap *Burnout*; (4) Tidak ada pengaruh yang signifikan arah positif Kesejahteraan Dosen Terhadap *Burnout* Dosen Universitas Indonesia, (5) Tidak ada pengaruh yang signifikan arah positif Kepuasan Kerja terhadap *Burnout* dosen pada perguruan tinggi di seluruh Indonesia.¹⁷
3. Novita Dian Iva, Internal Locus Of Control Dan Job Insecurity Terhadap *Burnout* Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Bekasi Selatan,

¹⁶ Fadhila Avionela, Nailul Fauziah, Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan *Burnout* Pada Guru Bersertifikasi di SMA Negeri Kecamatan Bojonegoro, Skripsi.

¹⁷ Arini Sulistyowati¹, Pengaruh Beban Kerja Dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Burnout*, Skripsi.

Hasil analisis dari penelitian adalah terdapat hubungan yang *negative* antara internal *locus of control* dengan burnout pada guru honor SDN Bekasi Selatan dengan koefisien korelasi sebesar $r = - 0,441$. Terdapat hubungan yang positif dan memiliki korelasi yang kuat antara job insecurity dengan burnout dengan $r = 0,616$. Analisis koefisien korelasi determinasi (R^2) pada korelasi antara internal *locus of control* dengan *job insecurity* menunjukkan angka sebesar 0.438, berarti internal *locus of control* dan *job insecurity* memiliki sumbangan sebesar 43,8% terhadap burnout dan 56,2% dipengaruhi oleh variabel lain.¹⁸

Adapun persamaan dan perbedaan dari penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Persamaannya ada pada metode yang digunakan yaitu kuantitatif dan metode pengambilan sampel yang menggunakan *random sampling*. Persamaan juga terdapat pada jenjang lembaga yang di teliti yaitu Madrasah Aliyah. Sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel pertama dan lembaga pendidikan yang diteliti.

C. Kerangka Konseptual

Salah satu faktor yang mempengaruhi burnout adalah kepuasan kerja.¹⁹ Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh organisasi dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada

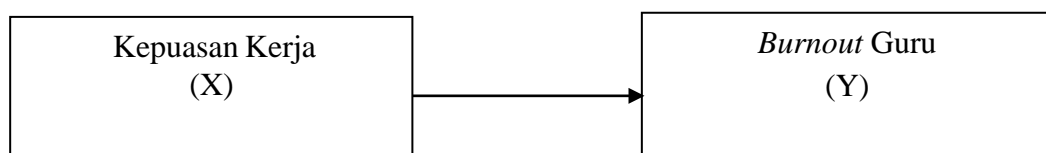
¹⁸ Novita Dian Iva, Internal Locus Of Control Dan Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Bekasi Selatan, Skripsi.

¹⁹ Indri Iswardhani, Burdin Brasit, Ria Mardiana, 2029, *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Hasanuddin Journal Of Businis Strategi (HJBS). 1 (2).1-12. Siti Fatimah Hariati, 2019, *Pengaruh Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas*. Skripsi tidak diterbitkan, Surabaya Universitas Airlangga.

hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang.²⁰ Menurut Koehler, kepuasan kebutuhan fisik dalam suatu organisasi memang biasanya diasosiasikan dengan uang, sebab uang dapat membeli sandang, pangan, papan, dan bila ini dihubungkan dengan premis dasar yang dikemukakan oleh Maslow bahwa sandang, pangan, papan sebagai kebutuhan utama.

Terdapat hubungan yang erat antara kebutuhan, perbuatan atau tingkah laku dan kepuasan. Oleh karena itu, kepuasan berkenaan dengan kesesuaian harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kerjanya. Guru yang merasakan kepuasan kerja akan selalu meningkatkan kerjanya. Kepuasan kerja dapat berdampak terhadap pencapaian target waktu menyelesaikan pekerjaan, dan mengoptimalkan kualitas. Sedangkan guru yang merasakan ketidakpuasan akan cenderung tidak mempunyai dorongan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Sehingga guru merasa tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan landasan teori dan kajian pustaka di atas, maka dapat diajukan kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

²⁰ Oemar Hamalik, *Op.Cit*, h.19

Keterangan :

X : Kepuasan Kerja

Y : *Burnout* Guru

→ : Hubungan

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan²¹. Berdasarkan mengenai hal yang telah diungkapkan di atas maka dapat diperoleh hipotesis adalah apakah terdapat Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Burnout* Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

²¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka cipta, 2004), h. 86

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

a. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang secara primier menggunakan paradigma *postpositivisme* dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab-akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis, dan pertanyaan spesifik, menggunakan pengukuran dan observasi, serta pengujian teori), menggunakan strategi penelitian seperti eksperimen dan survei yang memerlukan data statistik.¹

b. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian *expost facto korelasional* yaitu meneliti hubungan sebab-akibat yang tidak dimanipulasi atau diberi perlakuan (dirancang dan dilaksanakan) oleh peneliti. Penelitian hubungan sebab-akibat dilakukan terhadap program, kegiatan atau kejadian yang telah berlansung atau telah terjadi. Adanya hubungan sebab-akibat didasarkan atas kajian teoritis, bahwa sesuatu hal disebabkan atau dilatarbelakangi oleh variabel tertentu atau mengakibatkan variabel tertentu.² Variabel dalam

¹Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif dan Kuantitatif*, (Jakarta :Rajawali Pers, 2011), Ed. 1, Cet. 5, h. 28

²Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2013), Cet.9, h. 55

penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (variabel X) dan Burnout Guru (Variabel Y).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.³ Menurut Arikunto Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian.⁴ Jadi populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 40 orang guru SMP Negeri 07 Sungai Penuh.

2. Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100.⁵ Dari 40 orang populasi guru di SMP Negeri 07 Sungai Penuh 20 orang adalah responden pada penelitian ini yang mengalami *Burnout* Guru dan yang 20 yang tidak mengalami *Burnout* Guru.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional dimaksudkan untuk menghindari kesalahan pemahaman dan perbedaan penafsiran yang berkaitan dengan istilah-

³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h.80

⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2006), Cet.13, h.130

⁵ Ibid, h.13

istilah dalam skripsi ini. Sesuai dengan judul penelitian yaitu. “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Burnout Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh.”.

Maka definisi operasional yang perlu dijelaskan yaitu :

1. Kepuasan Kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.
2. *Burnout* Guru adalah kelelahan dikarenakan stres yang mengakibatkan individu merasa jenuh terhadap pekerjaan yang dijalani, sehingga menimbulkan dampak seperti kelelahan psikologis dan kehilangan minat serta motivasi saat bekerja dan hal tersebut dapat mengakibatkan kritis pada diri individu.

D. Instrumen Penelitian

1. Jenis Instrumen

Menurut Sugiyono Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam atau sosial yang diamati.⁶ Dalam hal ini alat yang digunakan adalah kuisisioner (angket) yang dibagikan pada responden. Angket atau kuisisioner merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden). Angket juga berisi pertanyaan ataupun pernyataan yang harus dijawab atau direspon oleh

⁶*Op.cit*, h. 102

responden.⁷ Angket yang peneliti buat sesuai dengan indikator variabel X (Kepuasan Kerja). Kemudian diisi langsung oleh responden yang bersangkutan, tiap pilihan yang telah disediakan untuk setiap pernyataan.

2. Skala Pengukuran Data

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data penelitian ini adalah berupa kuesioner. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja, dapat diukur dengan menggunakan skala Likert dengan kategori pengukuran yaitu : Sangat setuju (4), setuju (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1)

3. Penyusunan Instrumen

Tahap penyusunan instrumen dilakukan dengan langkah sebagai berikut.

- a. Pembuatan kisi-kisi berdasarkan indikator variabel
- b. Penyusunan butir-butir pertanyaan yang sesuai dengan kisi-kisi yang telah dibuat
- c. Pembuatan butir-butir item dalam bentuk pernyataan berdasarkan indikator variabel.

⁷Nana Syaodih Sukmdinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya), Cet.5, h.219

4. Uji coba instrumen

a. Validitas instrumen

Menurut Sugiyono valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.⁸ Definisi validitas dikemukakan oleh Arikunto yaitu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Sebuah instrumen yang valid apabila mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.⁹

Untuk melakukan validitas instrumen disini peneliti menggunakan rumus korelasi yang dikemukakan oleh Pearson, yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

Rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Angka indeks korelasi “r” product moment

N = Number of Cases

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara skor X dan Y

$\sum X$ = Jumlah seluruh skor X

$\sum Y$ = Jumlah seluruh skor Y.¹⁰

Harga r_{xy} menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan. Apabila r_{xy} besar dari r tabel berarti butir-butir

⁸Loc.cit, h. 121

⁹ Ibid, h. 168

¹⁰ Ibid, h. 206

pernyataan yang terdapat dalam angket valid begitupun sebaliknya.¹¹

b. Realibilitas instrumen

Reliabilitas menunjuk pada sesuatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Perhitungan untuk mencari harga reliabilitas angket dijabarkan pada pendapat Suharsimi Arikunto yang menyatakan bahwa reliabilitas instrumen penelitian dapat digunakan rumus *alpha*:

$$r_{xy} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan:

R_{xy} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

$\sigma^2 t$ = varians total.¹²

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian, ada tiga teknik yang peneliti pakai dalam mengumpulkan data diantaranya: 1). Kuisisioner (Angket), 2) Dokumentasi.

¹¹*Ibid*, 170

¹⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Asdi Mahasatya, 2006), Cet. 13, h. 196

1. Angket (Kuesioner)

Angket atau kuisisioner merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden). Angket juga berisi pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab atau direspon oleh responden.¹³

Metode angket atau kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data tentang Kepuasan Kerja siswa terhadap Burnout Guru. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, dimana responden tidak diberikan kesempatan untuk memberikan jawaban dengan kata-kata sendiri. Responden hanya memberi tanda(√) pada jawaban yang disediakan.

Penggunaan angket diharapkan akan memudahkan responden dalam memberikan jawaban, karena alternatif jawaban telah tersedia sehingga menjawabnya perlu waktu singkat. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal atau likert, yaitu skala yang berisi empat pilihan jawaban dengan jumlah soal angket sebanyak 20 pernyataan. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Alternatif jawaban berupa kolom check list (√). Pada setiap pertanyaan dalam instrumen disediakan empat pilihan jawaban yaitu, sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.. Data yang diperoleh dari hasil angket ini kemudian akan peneliti adakan pentabulasian data

¹³Nana Syaodih Sukmdinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya), Cet.5, h.219

yang bermaksud merapikan data agar bersih dan rapi. Kegiatan yang dilakukan pada tabulasi data ini dengan memberi skoring. Dengan alternatif jawaban Sangat setuju dengan kategori nilai: 4, setuju dengan kategori nilai: 3, tidak setuju dengan kategori nilai : 2, dan sangat tidak setuju dengan kategori nilai : 1

3. Dokumentasi

Menurut Arikunto, metode dokumentasi yaitu cara mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip nilai, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, agenda dan sebagainya.¹⁴ Dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data Burnout Guru serta kepuasan kerja guru di SMP Negeri 07 Sungai Penuh.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data merupakan suatu langkah yang paling menentukan dari suatu penelitian, analisis data kuantitatif merupakan kegiatan setelah data dari keseluruhan subjek/responden atau sumber data terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah : mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.¹⁵

¹⁴Suharsimi Arikunto, *Op.Cit* , h. 231

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian & Pengembangan Reasearch and Development*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hal 253

1. Presentase Data dengan Pendekatan Kuantitatif

Untuk mencari dan mengetahui persentase frekuensi jawaban responden, persentase dapat dihitung dengan menggunakan rumus:¹⁶

$$P = \frac{F}{N} 100 \%|$$

Keterangan:

P : Presentase

F : Frekuensi

N : Jumlah subjek¹⁷

Menentukan kategori penelitian dilihat dari perbandingan antara jumlah jawaban yang diharapkan dengan jumlah responden. Selanjutnya data-data penelitian yang diperoleh tersebut diklasifikasikan berdasarkan norma kategori sebagai berikut:

Tabel 3.1 Rumus Norma Kategorisasi Pencapaian Responden

No	Rumus Norma	Kategorisasi
1.	$\geq ST - I$	Sangat Tinggi
2.	$(ST-2I) - (ST - I)$	Tinggi
3.	$(ST-3I) - (ST - 2I)$	Sedang
4.	$(ST - 4I) - (ST - 3I)$	Rendah
5.	$\leq ST - 4I$	SangatRendah

¹⁶ Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, (Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama, 2009), h.56

¹⁷ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014), h.75

Untuk menghitung rentangan data atau menghitung interval, diperoleh dari rumus berikut:

$$I = (ST - SR) : k$$

Keterangan:

ST = Skor Tertinggi

SR = Skor Terendah

I = Interval

K = Jumlah Kelas¹⁸

2. Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah pengambilan data normal atau tidak. Dalam penelitian ini, tujuannya adalah untuk memeriksa apakah skor tes dari kelompok eksperimen dan kontrol memiliki distribusi normal atau tidak. Ketika data telah dikumpulkan, uji normalitas diterapkan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan perhitungan statistik dengan menggunakan Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) untuk uji normalitas.

Hipotesis untuk uji normalitas adalah rumus dibawah ini:

Ho: data terdistribusi normal

Ha: data tidak terdistribusi secara normal

Sedangkan kriteria penerimaan atau penolakan uji normalitas adalah:

Ho diterima jika $\text{Sig} (p_{\text{value}}) \geq \alpha = 0,05$

¹⁸ Sugiyono, *Op.Cit*, h.133

Ha : diterima jika Sig (p_{value}) < $\alpha = 0,05$ 21.¹⁹

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas merupakan suatu perangkat uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi di antara variabel yang sedang diteliti. Uji ini dilakukan untuk melihat hubungan dari dua buah variabel yang sudah diteliti apakah ada hubungan yang linear dan signifikan. Uji linearitas merupakan pra syarat penggunaan analisis regresi dan korelasi. Linearitas akan terpenuhi dengan asumsi apabila plot antara nilai residual terstandarisasi dengan nilai prediksi terstandarisasi tidak membentuk suatu pola tertentu atau random.²⁰ Namun, penggunaan uji linearitas dengan menggunakan gambar dianggap kurang objektif. Selain itu, pengujian linearitas ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS pada perangkat Test for Linearity. Adapun teknik analisisnya dengan menggunakan nilai signifikansi pada taraf signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$) sebagai berikut :

Jika nilai sig. < 0,05, maka variabel memiliki hubungan yang linear

Jika nilai sig. > 0,05, maka variabel memiliki hubungan yang tidak linear.²¹

c. Uji Korelasi

Tahap pengujian selanjutnya yaitu uji hipotesis yang berfungsi untuk melihat makna hubungan antara variabel X(Kepuasan Kerja),

¹⁹ Margono, Metodologi Penelitian Pendidikan (Jakarta: PT RinekaCipta, 2007), h. 194

²⁰ Imam Machali, Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif, (Yogyakarta : MPI, 2017), h. 85

²¹ *Ibid*, h.86

dan variabel Y (Burnout Guru PAI) dengan menggunakan rumus *korelasi person product moment*:

Untuk uji hipotesis digunakan rumus *Korelasi Pearson Product Moment* dengan menggunakan SPSS versi 25. Dengan ketentuan koefisien kolerasinya adalah sebagai berikut:

Besarnya Nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,00	Tinggi
0,600 - 0,800	Cukup
0,400 - 0,600	Agak rendah/sedang
0,200 - 0,400	Rendah
0,000 - 0,200	Sangat Rendah(tidak berkorelasi)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

R_{xy} = Angka indeks korelasi “r” product moment

N = *Number of Cases*

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara skor X dan Y

$\sum X$ = Jumlah seluruh skor X

$\sum Y$ = Jumlah seluruh skor Y.²²

Memberikan interpretasi r_{xy} , yaitu memberikan interpretasi sederhana

dengan mencocokkan hasil perhitungan dengan indeks korelasi “r” product moment dibawah ini

²² *Ibid*, h. 206

Setelah diberikan interpretasi terdapat angka indeks korelasi “r” *product moment*, maka proses selanjutnya adalah sebagai berikut :

- a. Merumuskan atau membuat hipotesis alternatif (H_a) dan hipotesis nihil (H_0)
- b. Menguji kebenaran atau kepalsuan dari hipotesis yang diajukan dengan cara membandingkan besarnya “r” yang telah diperoleh dalam proses penghitungan dengan besarnya “r” yang ada pada tabel nilai *product moment*, dengan terlebih dahulu mencari derajat bebasnya (db) yang rumusnya :

$$Df = N - nr$$

Keterangan :

Df : *Degrees of freedom*

N : *Number of cases*

nr : banyaknya variabel yang dikorelasikan

Setelah hasilnya dicocokkan dengan pedoman nilai koefisien korelasi “r” *product moment* baik pada taraf signifikansi 5% ataupun 1% kemudian didapatkan kesimpulan apakah terdapat korelasi atau tidak.²³

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

²³Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2008), h. 206

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Historis

Sekolah menengah pertama (SMP) Negeri 7 Sungai Penuh salah satu sekolah yang berada di Kota Sungai Penuh. Dan sekolah ini dibawah naungan Dinas pendidikan Kota Sungai Penuh. Awal berdirinya dari usulan masyarakat desa Sungai Liuk yang terdiri dari Tokoh masyarakat, pemuda dan juga Alim Ulama hingga menghasilkan kesepakatan untuk mengusulkan pendirian sekolah tersebut.

Selama keberadaannya telah terjadi pergantian pimpinan jabatan Kepala Sekolah.

2. Letak Geografis

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 7 Sungai penuh terletak di desa Sungai Liuk Kecamatan Pesisir Bukit Kota Sungai Penu. Dengan kepemilikan tanah milik pemerintah, dengan luas tanah 9981 M² dan luas lantai atas siap bangun 480 M². Adapun batas-batas sekolah adalah sebagai berikut :

- a) Sebelah Utara berbatasan dengan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci (Kampus 2)
- b) Sebelah Selatan berbatasan dengan tanah perkuburan warga
- c) Sebelah Timur berbatasan dengan rumah penduduk

d) Sebelah barat berbatasan dengan Kantor BP3K Pesisir Bukit.

3. Visi, Misi dan Motto SMPN 7 Kota Sungai Penuh

a. Visi

Menjadikan sekolah yang unggul dalam prestasi, berbudaya, berakhlak mulia, kreatif, peduli terhadap lingkungan berdasarkan IMTAQ dan IPTEK.

b. Misi

- 1) Menumbuhkembangkan penghayatan dan pengalaman terhadap ajaran Agama, norma dan Agama, rasa kekeluargaan sehingga membangun siswa yang kompeten dan akhlak mulia.
- 2) Mewujudkan pendidikan yang menghasilkan lulusan yang berakhlak, kreatif, berprestasi dan berwawasan IPTEK.
- 3) Menciptakan lingkungan sekolah yang asri, bersih, indah, rindang dan nyaman.
- 4) Mewujudkan prestasi siswa dalam bidang akademik dan non akademik.
- 5) Mewujudkan budaya disiplin, jujur, santun, tanggung jawab, tepat waktu bagi seluruh warga sekolah.
- 6) Melengkapi sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan pembelajaran.
- 7) Melengkapi sarana kesenian dan olahraga guna meningkatkan prestasi dalam bidang kesenian dan olahraga.

c. Motto

INOVA : Inovatif dan Variatif.

4. Tujuan Sekolah

- a. Dapat menghayati dan mengamalkan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Terbentuknya siswa yang berakhlak mulia dan terjalannya rasa kekeluargaan.
- c. Terbentuknya budaya hidup bersih dan peduli terhadap lingkungan sesuai dengan 7 K.
- d. Meraih prestasi dalam bidang akademik maupun non akademik minimal tingkat kecamatan.
- e. Terbentuknya budaya karakter religius, disiplin, jujur, santun, tanggung jawab dan tepat waktu.
- f. Meraih prestasi dalam bidang Olahraga dan kesenian.
- g. Terbentuknya budaya bermutu pada setiap unsur dalam mencapai visi dan misi.
- h. Terpenuhi sarana dan prasarana untuk mendukung kegiatan belajar.
- i. Mampu menciptakan green school.

5. Keadaan Guru dan Siswa

a. Keadaan Guru

Guru adalah manusia atau individu yang bertugas membantu perkembangan intelektual, efektif, dan psikomotor, melalui penyampaian pengetahuan, pemecahan masalah, serta latihan-latihan efektif dan keterampilan. Dalam lembaga pendidikan, guru merupakan unsur yang sangat penting dalam rangka menjadikan peserta didik sebagai manusia yang berpendidikan.

Guru harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan harus pula menjadi panutan bagi siswa-siswinya. Dengan demikian, seorang guru telah berhasil dalam membimbing dan mendidik siswa-siswinya tersebut. Guru mempunyai tugas yang sangat berat, tidak sekedar memberikan pengajaran kepada siswa tetapi juga mendorong, membimbing dan memberi fasilitas belajar kepada siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Jadi, sebenarnya guru adalah tokoh idea atau pahlawan tanpa tanda jasa, pembawa norma dan nilai kehidupan masyarakat dan sekaligus membawa cahaya terang bagi anak didiknya dalam menghidupkan ilmu pengetahuan. Adapun guru-guru yang mengajar di SMPN 7 Sungai Penuh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1.
Keadaan Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri
(SMPN) 7 Sungai Penuh

No	Nama	JK	Tempat Lahir	Tanggal Lahir
1	Tasmir, S.pd	L	Kerinci	1966-08-16
2	Pasmin, S.pd	L	Kerinci	1966-05-01
3	Nafrisal, S.pd	L	KERINCI	1967-05-16
4	Gunawan	L	Sungai Penuh	1962-11-02
5	Nafrizal. A.Ma.Pd	L	Rawang	1959-10-21
6	Ermiyati, S.pd	P	Koto Dian	1966-05-07
7	Zalna, S.pd	P	Sungai Penuh	1961-08-24
8	Sasmeli Refliani, S.pd	P	Sungai Penuh	1968-08-09
9	Hj. Elismi Enita, S.pd	P	Kerinci Belui	1960-12-20
10	Sasleni Elvi, S.pd	P	Pondok Tinggi	1964-08-09
11	Zukli, S.pd	L		
12	Yusninar, S.pd	P	Tapan	1962-12-12
13	Nukman, S.ag	L	Koto Petai	1962-07-04
14	Olina Saswita, S.pd	P	Sungai Penuh	1968-10-08
15	Emidarwita, S.pd	P	Semurup	1971-01-03
16	Rafi Afrizal, S.pd	L		
17	Eli syafriada, S.pd	P	Semurup	
18	Rina Angraini, S.pd	P	Sungai Penuh	1978-10-03
19	Dandi Reza Putra, S.Pd	L	Paya Kumbuh	1983-05-14
20	Marina Natalega, S.pd	P	Jambi	1986-05-12
21	Tri Perwira Nengsih, S.pd	P	Sungai Penuh	1987-02-05
22	Pirmadi,s.pd	L	Tanjung Pauh	1975-07-06
23	Dito Fendra, S.hi	L	Koto Tuo	1979-02-05
24	Doni Hendri, S.Pd	L	Koto Baru	1976-09-29
25	Febby Pratama,s.pd	L	SUNGAI PENUH	1991-09-23
26	Perima Diana	P	Jambi	1986-04-11
27	Mem Hayati	P	Kerinci	1976-08-20
28	Adli Juliandra,s.pdi	L	Kampung Dalam	1990-07-24
29	Geta Juni fidya, S.pd	P	Muara Tembesi	1990-06-08
30	Rismaida, S.pd	L	Koto Dua	1973-07-23
31	Roma Elfina	P	Koto Limau Manis	1990-01-14
32	Rosdiana	P	Sungai Liuk	1976-09-29
33	Suryani,s.pd	P	Koto Beringin	1992-07-05
34	Dewinta Handayani,S.Sy	P	Sungai Liuk	1989-09-03
35	Hendri Fitria Neldi, S.pd	L	KOTO BENTO	1984-03-29

36	Neni Hairi	P	Padang Panjang	1982-09-07
37	Leo Candra	L	SEMUMU	1991-08-09
38	Lovya Milyanti,s.pd	P	Koto Dian Rawang	1993-03-09
39	Noviardi	L	Kampung Dalam	1986-11-13
40	Marzusna, S.pd	P	Koto Baru	1983-10-16
41	Maya Hendra yani, S.pd	P	Rawang	1989-05-25

Sumber : Dokumentasi SMP Negeri 7 Sungai Penuh Tahun 2021

Untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan dalam proses belajar mengajar, maka guru dituntut harus benar-benar dalam menjalankan tugasnya. Selain itu guru juga dituntut benar-benar menguasai materi pelajaran yang disajikan, jadi guru yang bersangkutan harus sesuai dengan profesi dan keahliannya. Demi kelancaran proses belajar mengajar di SMPN 7 Sungai Penuh selain memberi tugas kepada guru, juga dibentuk wali kelas yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab terhadap tugas dan kelas binaannya.

Oleh karena itu peran guru sebagai wali kelas sangat berat. Di samping mengajar, wali kelas juga diharapkan dapat memotivasi siswanya untuk meningkatkan kelas binaannya.

b. Keadaan Siswa

Pada umumnya siswa yang bersekolah di SMPN 7 Sungai Penuh berasal dari empat desa Sungai Liuk yaitu Desa Seberang, Desa Sumur Gedang, Desa Sungai Liuk, dan Desa Koto Dua serta ada beberapa orang berasal dari desa Koto Baru, Koto Lolo, Koto Tengah dan Koto Bento. Adapun jumlah siswa di SMPN 7 Sungai Penuh tergolong sedikit. Untuk mengetahui keadaan siswa di Sekolah Menengah Pertama SMPN 7 Sungai Penuh, tahun ajaran 2018/2019 dapatlah penulis rangkum pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2.
Keadaan siswa SMPN 7 Sungai Penuh
Tahun Ajaran 2019/2020

No	Kelas	Jumlah Siswa	Jumlah Rombel
1	VII	61 Orang	2 Rombel
2	VIII	42 Orang	2 Rombel
3	IX	65 Orang	2 Rombel
	Jumlah	171 Orang	6 Rombel

Sumber : Dokumentasi SMP Negeri 7 Sungai Penuh Tahun 2021

6. Kondisi Sarana dan Prasarana

Dalam usaha melancarkan pelaksanaan pendidikan pada suatu lembaga pendidikan, maka diperlukan sarana dan prasarana. Yang penulis maksudkan disini adalah segala yang diperlukan dan dibutuhkan dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pengajaran.

Sarana dan prasarana yang lengkap merupakan faktor yang terpenting dalam menunjang pendidikan bagi anak didik dalam suatu lembaga pendidikan. Karena dengan lengkapnya fasilitas yang tersedia pada suatu lembaga pendidikan, maka akan menambah daya tarik bagi anak untuk mengikuti pendidikan pada sekolah tersebut. sebaliknya fasilitas yang berkurang memadai akan mengurangi daya tarik bagi peserta didik untuk mengikuti proses belajar mengajar.

Adapun sarana dan prasarana menunjang pendidikan di SMPN 7 Sungai Penuh adalah sebagai berikut :

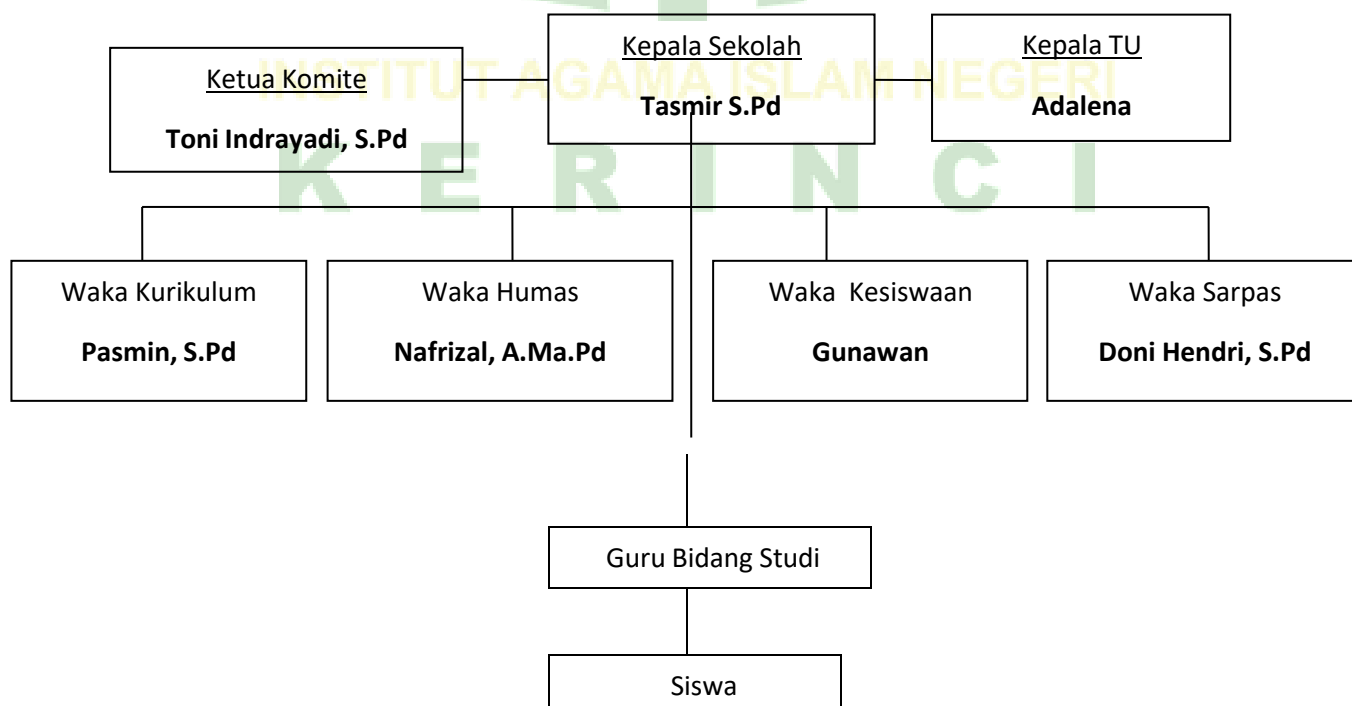
Tabel 4.3.
Keadaan Sarana dan Prasarana di SMPN 7 Sungai Penuh

No	Jenis Fasilitas	Jumlah	Keadaan
1	Ruang Kepala Sekolah	1	Baik
2	Ruang TU	1	Baik
3	Ruang Wakil Kepala Sekolah	1	Baik
4	Ruang Majelis Guru	1	Baik
5	Ruang Bendahara	2	Baik
6	Gedung kelas VII	4	Baik
7	Gedung kelas VIII	5	Baik
8	Gedung kelas IX	3	Baik
9	Ruang Perpustakaan	1	Baik
10	Ruang Labor IPA	2	Baik
11	Ruang Keterampilan	1	Baik
12	Ruang Dapur	1	Baik
13	WC Guru	2	Baik
14	WC Siswa	3	Baik
15	Ruang UKS	1	Baik
16	Ruang PMR/Pramuka dan Osis	1	Baik
17	Ruang Penjaga	1	Baik
18	Lapangan Upacara	1	Baik
19	Lapangan Basket	1	Baik
20	Lapangan Volly	1	Baik
21	Lapangan Takraw	1	Baik

Sumber : Dokumentasi SMP Negeri 7 Sungai Penuh Tahun 2021

7. Struktur Organisasi SMPN 7 Sungai Penuh

Adapun Struktur organisasi SMPN 7 Sungai Penuh adalah sebagai berikut



Bagan 4.1. Struktur Organisasi SMPN 7 Sungai Penuh tahun 2021

B. Hasil Penelitian

1. Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh

Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh diperoleh dengan mengkategorisasikan skor yang diperoleh subjek penelitian ke dalam norma dan membaginya dalam kategori tinggi, sedang, rendah. Penggunaan kategorisasi jenjang bertujuan menempatkan individu ke dalam kelompok- kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut kontinum berdasarkan atribut yang diukur.

Berdasarkan hasil diperoleh gambaran kondisi Kepuasan Kerja Guru. Data hasil dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

Kategorisasi	Interval	Frekuensi	%
Sangat Tinggi (ST)	85-100	1	2,5
Tinggi (T)	69-84	2	5
Sedang (S)	53-68	37	92,5
Rendah (R)	37-52	0	0
Sangat Rendah (SR)	20-36	0	0
Jumlah		40	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 40 guru, 1 guru memiliki Kepuasan Kerja yang sangat tinggi (2,5%) dan 2 guru memiliki Kepuasan Kerja yang tinggi (5%) serta 37 guru memiliki Kepuasan Kerja yang sedang (92,5%) sedangkan tidak ada guru berada pada kategori rendah dan sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru secara umum berada pada ketegori sedang.

2. *Burnout* Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh

Berdasarkan data hasil angket yang diperoleh dari *Burnout* guru yaitu Tabel 4.5 sebagai berikut:

Kategorisasi	Interval	Frekuensi	%
Sangat Tinggi (ST)	180,5-220	1	2,5
Tinggi (T)	140,9-180,4	9	22,5
Sedang (S)	101,3-140,8	30	75
Rendah (R)	39,7,101,2	0	0
Sangat Rendah (SR)	22-39,6	0	0
Jumlah		40	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 40 guru, 1 guru memiliki *Burnout* yang sangat tinggi (2,5%) dan 9 guru memiliki *Burnout* yang tinggi (22,5%) serta 30 guru memiliki *Burnout* yang sedang (75%) sedangkan tidak ada guru berada pada kategori rendah dan sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa *Burnout* guru secara umum berada pada kategori sedang.

3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Burnout* Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas bertujuan untuk menyatakan apakah data skor dari populasi berdistribusi normal. Hipotesis untuk uji normalitas adalah sebagai berikut:

- 1) Populasi berdistribusi normal, jika $\text{sig.}_{\text{hitung}} > \text{sig.}_{\text{tabel}}$
- 2) Populasi tak berdistribusi normal, jika $\text{sig.}_{\text{hitung}} < \text{sig.}_{\text{tabel}}$

Berdasarkan motivasi analisis One-Sample Kolmogorov-Smirnov, maka diperoleh nilai :

Tabel 4.6

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	12,28557266
Most Extreme Differences	Absolute	,255
	Positive	,255
	Negative	-,232
Kolmogorov-Smirnov Z		1,614
Asymp. Sig. (2-tailed)		,011

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang di ambil berasal dari distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov - Smirnov* yang perhitungannya dibantu dengan program *SPSS for windows versi 21.0* . Keputusan di ambil berdasarkan pada besaran probabilitas. Apabila $p \geq 0.05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal, tetapi apabila probabilita ≤ 0.05 maka data dinyatakan tidak normal.

Berdasarkan uji normalitas (*One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*) menghasilkan data sebesar 0. 011 ($0. 011 > 0,005$). Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data normal.

b. Uji Linearitas

Linearitas merupakan suatu perangkat uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi di antara variabel yang sedang diteliti. Uji ini dilakukan untuk melihat hubungan dari dua buah variabel yang sudah diteliti apakah ada hubungan yang linear dan signifikan. Uji linearitas merupakan prasyarat penggunaan analisis regresi dan korelasi. Linearitas akan terpenuhi dengan asumsi apabila plot antara nilai residual terstandarisasi dengan nilai prediksi terstandarisasi tidak membentuk suatu pola tertentu atau random. Namun, penggunaan uji linearitas dengan menggunakan gambar dianggap kurang objektif. Selain itu, pengujian linearitas ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS pada perangkat *Test for Linearity*.

Tabel 4.7
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Burnout	(Combined)	2855,200	23	124,139	,633	,845
	Linearity	105,923	1	105,923	,540	,473
	Deviation from Linearity	2749,277	22	124,967	,637	,839
	Within Groups	3137,200	16	196,075		
	Total	5992,400	39			

Berdasarkan uji normalitas Linearitas pada tabel 4.7 di atas nilai signifikansi pada taraf signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$) sebagai berikut : Jika nilai sig. $< 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang linear. Jika nilai sig. $> 0,05$,

maka variabel memiliki hubungan yang tidak linear.

Nilai signifikansi $0,839 > 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat.

c. Uji Hipotesis

Tahap pengujian selanjutnya yaitu uji hipotesis yang berfungsi untuk melihat makna hubungan antara variabel X (Kepuasan Kerja), dan variabel Y (Burnout Guru PAI) dengan rumus Korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan SPSS versi. 25

Hipotesis penelitian akan di uji dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

H_0 diterima (H_1 ditolak) apabila > 0.05

H_0 ditolak (H_1 diterima) apabila < 0.05

Tabel 4.8
Correlations

		BURNOUT	KEPUASAN KERJA
BURNOUT	Pearson Correlation	1	,155
	Sig. (2-tailed)		,340
	N	40	40
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	,155	1
	Sig. (2-tailed)	,340	
	N	40	40

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* pada program SPSS 25.0. Hipotesis ini menggunakan taraf signifikansi 1%. Taraf signifikansi diuji dengan menggunakan uji 1 ekor karena hipotesis dalam penelitian ini sudah berarah.

Dari hasil analisis didapatkan skor korelasi untuk variabel *burnout* dan variabel Kepuasan kerja adalah 0,155 dengan $p=0.002$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara Kepuasan kerja dengan *burnout*. Harga koefisien korelasi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepuasan kerja yang dimiliki guru maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami.

Setelah dilakukan perhitungan secara keseluruhan, maka hasil yang didapat antara variabel X dan variabel Y diperoleh angka “r” *product moment* sebesar (0,155). Selanjutnya setelah melakukan perhitungan, langkah berikutnya adalah memberikan interpretasi data dengan menggunakan tabel nilai “r”.

$$Df = N - nr = 40 - 2 = 38$$

Dengan memeriksa tabel nilai “r” *product moment* ternyata df sebesar 38. Pada taraf signifikansi 5% $r_{tabel} = 0,320$ sedangkan pada taraf signifikansi 1% diperoleh $r_{tabel} 0,155$. Maka hasil yang didapat r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} baik pada taraf signifikansi 5% ($0,320 < 0,155$). Oleh karena itu, pengujian hipotesis ini menerima H_0 dan menolak H_a sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Burnout Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh.

C. Pembahasan

1. Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh

Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh diketahui bahwa dari 40 guru, 1 guru memiliki Kepuasan Kerja yang sangat tinggi

(2,5%) dan 2 guru memiliki Kepuasan Kerja yang tinggi (5%) serta 37 guru memiliki Kepuasan Kerja yang sedang (92,5%) sedangkan tidak ada guru berada pada kategori rendah dan sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru secara umum berada pada kategori sedang.

Tingkat kepuasan kerja yang sedang pada guru dapat terlihat dari menurunnya kinerja guru dalam proses belajar mengajar, guru tidak mau melibatkan diri dalam kegiatan sekolah, guru jarang hadir ke sekolah dan bahkan guru tidak menyelesaikan kewajibannya sebagai pendidik dengan baik. Kepuasan kerja pada guru dapat dikatakan sedang.¹ Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat kepuasan kerja pada guru sedang apabila kinerja yang dilakukan oleh guru biasa-biasa saja, guru hanya melakukan proses belajar mengajar dengan baik, namun tidak melibatkan diri dalam kegiatan sekolah, selain itu juga tingkat kehadiran guru hanya sebatas jam mengajar saja.

Guru yang tidak kurang puas dalam bekerja akan terdorong untuk bekerja seenaknya, unjuk kerja seadanya, datang terlambat, mangkir/bolos kerja, tidak mencintai pekerjaannya, dan bahkan mungkin tidak bisa bertahan ditempat kerjanya, dimana kondisi ketegangan atau tekanan yang dialami oleh seseorang dan mempengaruhinya secara emosi baik dalam hubungannya dengan lingkungan atau pekerjaan di sekitarnya. Hal ini karena kepuasan kerja bukanlah sekedar kondisi *responsif* tetapi

¹ Fatwa Tentama, *Peran Kepuasan Kerja terhadap kinerja pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta. Jurnal Psikologi Undip Vol.14 No.1 April 2015, 1-8*

juga *kausatif* (penyebab). Dapat dikatakan juga puas memiliki gejala lain.² Dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah sebuah guru belum merasa puas terhadap pekerjaannya dan banyaknya tekanan yang sering terjadi karena lingkungan pekerjaan yang menuntut dan tidak mementingkan kemampuan dari sumber daya manusianya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Nurdin, M. Basyiruddin Usman kepuasan kerja guru merupakan prestasi nyata yang ditampilkan guru setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.³ Menurut Ngalim Purwanto bahwa kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya.⁴ Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Maka oleh sebab itu pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

² *Ibid*, h.4

³ Nurdin, M. Basyiruddin Usman, *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Press, 2003), hlm. 83.

⁴ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2003), h. 126

2. *Burnout* Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh

Burnout Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh diketahui bahwa dari 40 guru, 1 guru memiliki *Burnout* yang sangat tinggi (2,5%) dan 9 guru memiliki *Burnout* yang tinggi (22,5%) serta 30 guru memiliki *Burnout* yang sedang (75%) sedangkan tidak ada guru berada pada kategori rendah dan sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa *Burnout* guru secara umum berada pada kategori sedang.

Tingkat *burnout* guru dapat dikategorikan sedang apabila guru memiliki kompetensi dasar mengajar yang kurang baik, guru hanya dapat menerapkan beberapa strategi, metode dan media pembelajaran, guru dapat menguasai bahan ajar dan mampu mengelola program pembelajaran dengan baik, namun guru kurang mampu berperan sebagai pendidik dengan baik.⁵ Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat *burnout* guru sedang dimana guru tidak menggunakan media pembelajaran, belum mampu mengelola program pembelajaran dengan baik dan guru hanya berperan sebagai penyampai informasi di dalam kelas, perilaku guru sering membentak dan memarahi siswa yang sulit diatur..

Berdasarkan pendapat Oemar Hamalik mengungkapkan bahwa *burnout* guru secara umum berada pada kategori sedang ditandai dengan guru sering merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan, guru sering merasakan kelelahan fisik yang amat sangat di akhir hari kerja,

⁵ Ulfiani Rahman, *Perbandingan Antara Burnout pada Guru MAN dan Guru SMUN di Sulawesi Selatan*. Jurnal "Psikislamika" Volume 22 Nomor 1 Juni 2016

guru sering lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari di tempat kerja untuk menghadapi siswa, guru sering mengalami kelelahan emosional yang selalu dihadapkan pada siswa yang enggan diatur, tidak memiliki etika yang baik dalam bersikap maupun berperilaku, dan beban kerja yang berlebihan seperti siswa asuh yang melebihi standar. Menjalankan pekerjaan dengan tingkat kompleksitas yang tinggi sehingga kadang mengharuskan guru untuk lembur dan rangkap jabatan.⁶

3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Burnout Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh

Tahap pengujian selanjutnya yaitu uji hipotesis yang berfungsi untuk melihat makna hubungan antara variabel X (Kepuasan Kerja), dan variabel Y (Burnout Guru PAI) dengan rumus Korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan SPSS versi. 25.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari *Pearson*, antara variabel X dan variabel Y diperoleh angka “r” *product moment* sebesar (0,155). Selanjutnya setelah melakukan perhitungan, langkah berikutnya adalah memberikan interpretasi data dengan menggunakan tabel nilai “r” Dengan memeriksa tabel nilai “r” *product moment* ternyata df sebesar 38. Pada taraf signifikansi 5% $r_{\text{tabel}} = 0,320$ sedangkan pada taraf signifikansi 1% diperoleh $r_{\text{tabel}} 0,155$. Maka hasil yang didapat r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} baik pada taraf signifikansi 5% ($0,320 < 0,155$). Oleh karena itu, pengujian hipotesis ini menerima H_0 dan

⁶ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2015), h. 12

menolak H_a sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Burnout* Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh. Temuan penelitian ini menolak hipotesis h_a dan disebabkan karena beberapa faktor, seperti pengisian skala yang tidak maksimal atau *Burnout* yang dialami guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh, dipengaruhi faktor lainnya, namun demikian beberapa penelitian sebelumnya membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan *Burnout*.

Berdasarkan penelitian jurnalistik di Amerika Serikat mengatakan bahwa Hubungan antara kepuasan kerja bernilai negatif yang berarti semakin tinggi kelelahan emosional maka kepuasan kerja dirasakan semakin rendah.⁷ Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat tidak hubungan antara burnout dengan kepuasan kerja rendah.

Menurut Basyiruddin menyatakan bahwa *burnout* dan kepuasan kerja merupakan respon kerja yang efektif dan memiliki hubungan yang negatif artinya semakin rendah burnout maka kepuasan kerja semakin meningkat. Maka menyatakan *burnout* dan kepuasan kerja memiliki hubungan negatif signifikan.⁸

Menurut Fadhila Avionela tentang hubungan antara *burnout* dengan kepuasan kerja, penelitian ini menunjukkan bahwa guru-guru bersertifikasi di SMA Negeri Kecamatan Bojonegoro mengalami tingkat *burnout* yang rendah karena memiliki kecerdasan emosi yang baik. Kecerdasan emosi

⁷ Fadhila Avionela, Nailul Fauziah, Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan *Burnout* Pada Guru Bersertifikasi di SMA Negeri Kecamatan Bojonegoro, Skripsi.

⁸ Basyiruddin, *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Press, 2003), hlm. 83

memberikan sumbangan efektif sebesar 81 % sedangkan 19 % sisanya berasal dari faktor-faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.⁹

Pada penelitian ini, kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru-guru SMP negeri 7 Sungai Penuh cenderung sedang. Hal ini terbukti melalui hasil perbandingan antara mean empiris dan mean teoritis pada variabel Kepuasan kerja dimana mean empiris lebih besar dibandingkan dengan mean teoretisnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru-guru SMP Negeri 7 Sungai Penuh memiliki keyakinan yang kuat bahwa kinerja yang dilakukan akan mengarahkannya pada hasil yang diinginkan. Mereka juga merasa yakin bahwa hasil yang akan dicapainya akan memiliki nilai yang berarti baginya atau bahkan dapat memenuhi kebutuhannya. Kepuasan kerja guru yang cenderung tinggi juga menunjukkan bahwa mereka memiliki keyakinan kuat mengenai usaha yang dilakukannya akan berdampak pada tingkat kinerjanya. Kepuasan ini mengacu pada kemungkinan subjektif seseorang tentang seberapa besar kemungkinan yang dimilikinya untuk berkinerja sampai pada level tertentu, atau seberapa besar kemungkinan usaha yang dilakukannya akan sampai pada kesuksesan kerja.¹⁰

⁹ Fadhila Avionela, Nailul Fauziah, Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan *Burnout* Pada Guru Bersertifikasi di SMA Negeri Kecamatan Bojonegoro, Skripsi.

¹⁰ Schaufeli, W.B., Buunk, B.P. 1996. Professional Burnout. *Handbook of Work and Health Psychology*. Schabracq, M.J., Winnubst, J.A.M., Cooper, C.L. (editor). Chichester: John Wiley and Sons Ltd.

Guru yang memiliki Kepuasan kerja tinggi, cenderung memiliki Kepuasan yang positif terhadap hasil kerja yang akan dicapai. Scheier dan Carver menyatakan bahwa orang yang optimis adalah orang yang memiliki Kepuasan yang positif terhadap hasil yang akan dicapainya. Guru yang memiliki sikap optimis akan memandang positif diri sendiri dan lingkungan tempatnya bekerja sehingga ia mampu menghadapi stres dan kecemasan, dapat menerima diri apa adanya, memiliki keyakinan bahwa ia dapat mengatasi masalah dan memandang kegagalan dialami secara lebih positif.

Gordon (dalam Sutjipto) mengemukakan bahwa guru memiliki tuntutan-tuntutan pekerjaan yang tinggi.¹¹ Selain mengajar, guru harus dapat menjalin hubungan yang efektif dengan siswa, dapat memecahkan masalah-masalah siswa, menjadi pendengar yang aktif, dapat mengatasi masalah yang ditimbulkan siswa, menciptakan kelas yang tidak menimbulkan masalah, dan mengatasi konflik-konflik dalam kelas. Guru sekolah dasar dengan Kepuasan kerja yang tinggi, akan bersikap optimis saat berhadapan dengan situasi yang menyulitkan. Ia memiliki keyakinan bahwa ia memiliki kemampuan untuk mengatasi tuntutan-tuntutan pekerjaannya sehingga ia dapat memberikan kinerja yang optimal. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Marshall dan Brown (2004) bahwa tingginya Kepuasan yang dimiliki akan meningkatkan kinerja seseorang,

¹¹ Sutjipto. 2001. *Burnout* Guru Sekolah Dasar: Survey di Kecamatan Ciputat, Tangerang. *Atma nan Jaya*, Desember 2001

terutama bila ia sedang berada pada situasi yang sulit.

Kreitner dan Kinicki menyatakan bahwa Kepuasan kerja dipengaruhi oleh *self esteem* yang dimiliki seseorang. Seorang guru yang memiliki Kepuasan kerja rendah lebih rentan mengalami *burnout* dibandingkan dengan guru yang memiliki Kepuasan kerja tinggi.¹² Guru yang memiliki Kepuasan kerja yang rendah cenderung memikirkan kegagalan terhadap pekerjaannya dan meremehkan kemampuan diri sendiri sehingga motivasinya untuk bekerja pun rendah. Dalam menghadapi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang sulit, guru dengan Kepuasan kerja rendah mudah mengalami stres karena ketidakyakinan diri terhadap kinerja dan hasil yang akan dicapainya. Dalam situasi tertekan, guru dengan Kepuasan kerja rendah mudah mengalami depresi, putus asa, dan rasa tidak berdaya. Mereka akan menjauhkan diri dari siswanya dan merasa tidak peduli akan kewajibannya sebagai pendidik siswa.

Berdasarkan hasil penelitian dari Novita Dian Iva, *Internal Locus Of Control Dan Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Bekasi Selatan*, Hasil analisis dari penelitian adalah terdapat hubungan yang *negative* antara *internal locus of control* dengan *burnout* pada guru honor SDN Bekasi Selatan dengan koefisien korelasi sebesar $r = -0,441$. Terdapat hubungan yang positif dan memiliki korelasi yang kuat antara *job insecurity* dengan *burnout* dengan $r = 0,616$.

¹² Wether, W. B., Davis K. 1996. *Human Resources and Personal Management 5th Edition*. New York: McGraw-Hill Book Company

Analisis koefisien korelasi determinasi (R^2) pada korelasi antara internal *locus of control* dengan *job insecurity* menunjukkan angka sebesar 0.438, berarti internal *locus of control* dan *job insecurity* memiliki sumbangan sebesar 43,8% terhadap burnout dan 56,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa burnout tidak berpengaruh terhadap Guru Honorer.¹³

Penelitian yang dilakukan oleh Sofia, Gambaran Burnout pada Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Telkom Medan, Burnout merupakan suatu keadaan yang terjadi pada seseorang yang mengalami kelelahan secara fisik, mental maupun emosional yang timbul akibat ketidaksesuaian antara pekerja dengan tuntutan pekerjaannya. Burnout terdiri dari tiga aspek yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian prestasi pribadi. Burnout dapat menyebabkan seseorang kehilangan semangat dan motivasi dalam bekerja sehingga akan berdampak terhadap terjadinya penurunan produktivitas kerja. Penelitian ini bersifat deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui gambaran tingkat burnout pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Telkom Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Telkom Medan dengan jumlah sampel sebanyak 63 orang yang diambil dengan teknik purposive sampling. Alat ukur yang digunakan untuk mengetahui burnout secara subyektif menggunakan Kuesioner Maslach Burnout Inventory

¹³ Novita Dian Iva, Internal Locus Of Control Dan Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Bekasi Selatan, Skripsi.

Netherland Educators Survey (MBI-NL-ES). Dari hasil penelitian diperoleh bahwa responden yang mengalami burnout pada kategori sangat tinggi sebanyak 3 orang (4,8%), kategori tinggi sebanyak 12 orang (19,0%), kategori sedang sebanyak 31 orang (49,2%), kategori rendah sebanyak 13 orang (20,6%), dan kategori sangat rendah sebanyak 4 orang (6,3%). Serta berdasarkan aspeknya, burnout yang memiliki nilai rerata paling tinggi adalah aspek depersonalisasi yaitu sebesar 9,67. Disarankan kepada guru yang mengalami burnout pada kategori tinggi dan sangat tinggi perlu melatih dan meningkatkan efikasi diri seperti dengan cara manajemen kelas secara inovatif, menggunakan metode pengajaran yang bervariasi, mengatur jadwal dan membuat catatan harian terkait tugas-tugasnya, serta rutin melakukan evaluasi diri terkait penanganan masalah di lingkungan sekolah dan bagi guru yang mengalami burnout dengan kategori rendah.¹⁴

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

¹⁴ Sofia, *Gambaran Burnout pada Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Telkom Medan*, Tesis.2019

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh bahwa secara umum berada pada ketegori sedang dengan persentase 92,5%.
2. *Burnout* Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh secara umum berada pada ketegori sedang dengan persentase 75%.
3. Tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *burnout* yang dialami guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh dengan persentase 15, 5%.

B. Saran

Berdasarkan motivasi yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa hal yang disarankan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara Kepuasan kerja dengan *burnout*. Berdasarkan penelitian ini, diharapkan bahwa guru dan pihak sekolah dapat menyadari pentingnya Kepuasan kerja bagi guru sekolah dasar. Sehingga disarankan agar para guru dapat memupuk Kepuasan kerja yang dimilikinya sehingga kemungkinan mereka untuk mengalami *burnout* lebih rendah

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama RI, 2012, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an.
- Arikunto, Suharsimi, (2004), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, (2008), *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Daryanto, (2006), *Administrasi Pendidikan*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Didi Supriadie, Deni Darmawan, (2006), *Komunikasi Pembelajaran*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Emzir, (2011), *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif dan Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Hamalik, Oemar, (2015), *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Herabudin, (2009), *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Kimbel, (2012), *Komunikasi Pembelajaran*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Saiful Bahri Djamarah, dan Aswan Zain, (2002), *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Mudyahardjo, Redja, (2008), *Pengantar Pendidikan (Sebuah Studi Awal Tentang Dasar-dasar Pendidikan pada Umumnya dan Pendidikan di Indonesia)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, (2011), *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*, Bandung: PT Rosdakarya.
- Nuridin, M. Basyiruddin Usman, (2003), *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Ciputat Press.
- Purwanto, Ngalm, (2007), *Ilmu Pendidikan Teoretis dan Praktis (Berbagai Teori Pendidikan Kontemporer dibahas dan Setiap Permasalahan dijelaskan*

dengan Contoh Praktis. Rujukan Utama Mahasiswa dan Penyegaran Bagi Para Guru), Bandung: Remaja Rosdakarya.

Purwanto, Ngalim, (2003), *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Purwanto, Ngalim, (2007), *Ilmu Pendidikan Teoretis dan Praktis (Berbagai Teori Pendidikan Kontemporer dibahas dan Setiap Permasalahan dijelaskan dengan Contoh Praktis. Rujukan Utama Mahasiswa dan Penyegaran Bagi Para Guru)*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sagala, Syaiful, (2005), *Konsep dan Makna Pembelajaran (Untuk Membantu Memecahkan Problematika Belajar dan Mengajar)*, Bandung: Alfabeta.

Sardiman, (2014), *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali Pers.

Sagala, Syaiful, (2005), *Konsep dan Makna Pembelajaran (Untuk Membantu Memecahkan Problematika Belajar dan Mengajar)*, Bandung: Alfabeta.

Slameto, (2010), *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, Bandung : Rineka Cipta.

Soli Abimanyu, Thayeb Manrihu, (1996), *Teknik dan Labaratorium Konseling (Untuk Lingkungan Sendiri) Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Pendidikan Tinggi Proyek Pendidikan Tenaga Akademik*, Jakarta : Jalan Pintu Satu Senayan.

Sukmadinata, Nana Syaodih, (2013)*Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sugiyono, (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Sudijono, Anas, (2008), *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo.

Trianto, (2007), *Model-Model Pembelajaran Inovatif Berorientasi Konstruktivistik (Konsep, Landasan Teoritis-Praktis dan Implementasinya)*, Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.

Lampiran 1

ANGKET PENELITIAN

A. Pendahuluan

Koesioner ini bertujuan memberi kesempatan kepada anda untuk mengungkapkan bagaimana perasaan anda terhadap pekerjaan anda saat ini serta tingkat. Apa yang membuat anda puas atau tidak puas.

Jawaban anda akan memberikan kami pemahaman yang lebih baik terhadap apa yang orang lain sukai dan tidak sukai pada pekerjaannya.

Pada halaman berikutnya anda akan menemukan pertanyaan tentang pekerjaan anda saat ini.

- Baca setiap statement dengan teliti
- Tentukan seberapa puas anda terhadap aspek-aspek pekerjaan yang dijelaskan dengan pernyataan dengan memperhatikan hal-hal di bawah ini:
 - Jika anda merasa pekerjaan anda memberi lebih dari yang diharapkan, tandai kotak “Sangat Puas”
 - Jika anda merasa pekerjaan anda memberi apa yang anda diharapkan, tandai kotak “Puas”
 - Jika anda tidak dapat memutuskan apakah pekerjaan anda memberikan apa yang anda diharapkan atau tidak, tandai kotak “N”
 - Jika anda merasa pekerjaan anda memberi kurang dari apa yang anda diharapkan, tandai kotak “Tidak Puas”
 - Jika anda merasa pekerjaan anda membarti sangat kurang dari apa yang anda diharapkan, tandai kotak “Sangat Tidak Puas”
- Perhatian: Ingatlah setiap pernyataan di atas ketika memutuskan seberapa puas terhadap aspek-aspek pekerjaan anda tersebut.
- Lakukan hal tersebut pada semua pernyataan, dan jawablah setiap item pertanyaan.

Jawablah pertanyaan tersebut dengan jujur. Berikan gambaran yang sebenarnya tentang perasaan anda terkait pekerjaan anda saat ini

Skala Kepuasan Kerja

Tanyakan kepada diri anda: seberapa puas saya terhadap aspek pekerjaan saya ini?

Sangat puas : Saya sangat puas pada aspek pekerjaan ini

Puas : Saya puas pada aspek saya ini

Netral : Saya tidak bisa memutuskan apakah saya atau tidak pada aspek pekerjaan saya ini.

Tidak puas : Saya tidak puas pada aspek pekerjaan saya ini.

Sangat tidak puas : Saya sangat tidak puas pada aspek pekerjaan saya ini.

Pada pekerjaan saya sekarang, inilah yang saya rasakan tentang	STP	TP	TAYP	P	SP
1 Bisa tetap sibuk sepanjang waktu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Kesempatan mengerjakan tugas secara mandiri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Kesempatan untuk melakukan hal-hal berbeda sepanjang waktu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Kesempatan menjadi "seseorang" di masyarakat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Cara atasan mengatur para karyawannya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Kemampuan atasan dalam membuat keputusan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Bisa melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan hati nurani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Cara pekerjaan saya menghargai pekerja yang tekun	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Kesempatan melakukan sesuatu untuk orang lain	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Kesempatan memberitahu seseorang apa yang harus dilakukan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Kesempatan melakukan sesuatu dengan menggunakan kemampuan saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 Cara kebijakan perusahaan dilaksanakan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 Kesesuaian jumlah gaji dengan apa yang saya kerjakan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 Kesempatan untuk dipromosikan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15 Kebebasan untuk menggunakan penilaian pribadi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16 Kesempatan menggunakan metode saya sendiri dalam melakukan suatu pekerjaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17 Kondisi kerja.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18 Cara rekan kerja saya bergaul satu sama lain	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19 Penghargaan yang saya dapat ketika melakukan pekerjaan dengan baik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20 Perasaan keberhasilan yang saya dapatkan dari pekerjaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Centang satu : Laki-laki Perempuan
3. Tempat dan tanggal lahir :
4. Pendidikan terakhir : Diploma S1 S2
 Lainnya S3
5. Nama pekerjaan :
6. Lokasi pekerjaan :
7. Lama masa kerja : Tahun.....Bulan
8. Status Guru : PNS Honorer

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :

2. Centang satu : Laki-laki Perempuan

3. Tempat dan tanggal lahir :

4. Pendidikan terakhir : Diploma S1 S2
 Lainnya S3

5. Nama pekerjaan :

6. Lokasi pekerjaan :

7. Lama masa kerja : Tahun.....Bulan

8. Status Guru : PNS Honorer

19) Saya telah mendapatkan dan mengalami banyak hal yang berharga dalam pekerjaan ini

Tidak	setuju	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Setuju
0												

20) Saya merasa seakan akan hidup dan karir saya tidak akan berubah

Tidak	setuju	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Setuju
0												

21) Saya menghadapi masalah-masalah emosional dalam pekerjaan saya dengan tenang dan "kepala dingin"

Tidak	setuju	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Setuju
0												

22) Saya merasa para pengguna menyalahkan saya atas masalah-masalah yang mereka alami

Tidak	setuju	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Setuju
0												



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

Lampiran 5

UJI NORMALITAS DAN UJI LINEARITAS NORMALITAS

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	12,28557266
	Absolute	,255
Most Extreme Differences	Positive	,255
	Negative	-,232
Kolmogorov-Smirnov Z		1,614
Asymp. Sig. (2-tailed)		,011

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

UJI LINEARITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja * Burnout	40	97,6%	1	2,4%	41	100,0%

Report

Kepuasan Kerja

Burnout	Mean	N	Std. Deviation
108,00	61,0000	1	.
118,00	58,5000	2	4,94975
121,00	65,0000	1	.
123,00	58,0000	1	.
124,00	64,0000	1	.
128,00	63,0000	1	.
129,00	61,0000	1	.
130,00	58,0000	1	.
131,00	63,5000	2	,70711
132,00	63,0000	1	.
133,00	56,6667	3	11,01514
134,00	49,6000	5	16,45600
135,00	60,5000	2	3,53553
136,00	47,0000	1	.
137,00	64,0000	1	.
141,00	60,3333	3	3,05505
142,00	66,0000	2	8,48528
143,00	67,0000	1	.
145,00	90,0000	2	41,01219
147,00	60,5000	2	,70711
150,00	52,0000	1	.
151,00	61,6667	3	,57735
156,00	65,0000	1	.
180,00	62,0000	1	.
Total	60,8000	40	12,39562

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Burnout	(Combined)	2855,200	23	124,139	,633	,845
	Between Groups					
	Linearity	105,923	1	105,923	,540	,473
	Deviation from Linearity	2749,277	22	124,967	,637	,839
	Within Groups	3137,200	16	196,075		
Total		5992,400	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Burnout	,133	,018	,690	,476



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Lampiran 6

UJI KORELASI

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.
CORRELATIONS
/VARIABLES=X Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		BURNOUT	KEPUASAN KERJA
BURNOUT	Pearson Correlation	1	,155
	Sig. (2-tailed)		,340
	N	40	40
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	,155	1
	Sig. (2-tailed)	,340	
	N	40	40

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

Nama Vandatok : Yoki Irawan, M.Pd

Pekerjaan : Dosen Tadris Bahasa Inggris.

Tanyakan kepada diri anda : seberapa puas saya terhadap aspek pekerjaan saya ini?

Sangat puas : saya sangat puas pada aspek pekerjaan ini?

Puas : saya puas pada aspek saya ini.

Netral : saya tidak bisa memutuskan apakah saya atau tidak pada aspek pekerjaan saya ini.

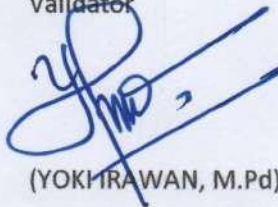
Tidak puas : saya tidak puas pada aspek pekerjaan saya ini.

Sangat tidak puas : saya sangat tidak puas pada aspek pekerjaan saya ini.

NO	PERNYATAAN ASLI	TERJEMAHAN	URUTAN PERBAIKAN
1.	Being able to keep busy all the time	Mampu menenangkan kesibukan sepanjang waktu	Bisa tetap sibuk sepanjang waktu
2.	The chance to work alone on the job	Kesempatan bekerja sendiri untuk pekerjaan	Kesempatan mengerjakan tugas secara mandiri
3.	The chance to do different things from time to time	Kesempata untuk melakukan perbedaan hal dari waktu-waktu	Kesempatan untuk melakukan hal-hal berbeda sepanjang waktu
4.	The chance to be "somebody" in the community	Kesempatan untuk menjadi "seseorang" dalam komunitas	Kesempatan menjadi "seseorang" di masyarakat
5.	The way my boss handles his/her workers	Cara saya menghendel pekerjaannya	Cara atasan mengatur para karyawannya
6.	The competence of my supervisor in making decisions	Kompetensi dari supervisor saya didalam membua keputusan	Kemampuan atasan dalam membuat keputusan
7.	Being able to do things that don't go against my conscience	Mampu melakukan hal-hal yang berlangsung tidak konsisten	Bisa melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan hati nurani
8.	The way my job provides for steady employment	Cara pekerjaan saya menyediakan pekerjaan tetap	Cara pekerjaan saya menghargai pekerja yang tekun
9.	The chance to do things for other people	Kesempatan untuk melakukan hal untuk orang lain	Kesempatan melakukan sesuatu untuk orang lain
10.	The chance to tell people what to do	Kesempatan untuk menceritakan apa yang mereka kerjakan	Kesempatan memberitahu seseorang apa yang harus dilakukan
11.	The chance to do something that makes use of my abilities	Kesempatan melakukan sesuatu yang membuat saya menggunakan kemampuan saya	Kesempatan melakukan sesuatu dengan menggunakan kemampuan saya
12.	The way company policies are put into practice	Cara kebijakan perusahaan dipraktikkan	Cara kebijakan perusahaan dilaksanakan
13.	My pay and the amount of work I do	Gaji saya dan jumlah pekerjaan saya lakukan	Kesesuaian jumlah gaji dengan apa yang saya kerjakan
14.	The chances for advancement on this job	Peluang untuk kemajuan dalam pekerjaan ini	Kesempatan untuk dipromosikan
15.	The freedom to use my own judgment	Kebebasan untuk menggunakan penilaian saya sendiri	Kebebasan untuk menggunakan penilaian pribadi

16.	The chance to try my own methods of doing the job	Kesempatan untuk mencoba metode saya sendiri dalam melakukan pekerjaan itu	Kesempatan menggunakan metode saya sendiri dalam melakukan suatu pekerjaan
17.	The working conditions	Kondisi kerja	Kondisi kerja
18.	The way my co-workers get along with each other	Cara rekan kerja saya bergaul satu sama lain	Cara rekan kerja saya bergaul satu sama lain
19.	The praise I get for doing a good job	Pujian yang saya dapat karena melakukan pekerjaan dengan baik	Penghargaan yang saya dapat ketika melakukan pekerjaan dengan baik
20.	The feeling of accomplishment I get from the job	Perasaan pencapaian yang saya dapatkan dari pekerjaan itu	Perasaan keberhasilan yang saya dapatkan dari pekerjaan

Validator



(YOKHRAWAN, M.Pd)



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Alamat : Jalan Kapten Muradi Sungai Penuh Telp. 0748 – 21065 Faks : 0748 – 22114
KodePos : 37112. Website: www.stainkerinci.ac.id e-mail : info@stainkerinci.ac.id

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI

Nomor : 46 Tahun 2021

T E N T A N G
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI
MAHASISWA IAIN KERINCI
TAHUN 2020/2021

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk memperlancar mahasiswa menyusun skripsi, mahasiswa program strata satu (S.1) IAIN Kerinci, maka perlu menetapkan dosen pembimbing skripsi mahasiswa.
2. Bahwa dosen yang nama nya tersebut dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas tersebut.
- Mengingat** : 1. Keputusan Menteri Agama Nomor 12 Tahun 2017 tentang Statuta IAIN Kerinci
2. Peraturan Menteri Agama Nomor 48 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Kerinci
3. Buku Pedoman Penulisan Skripsi Mahasiswa IAIN Kerinci Tahun 2017
- Memperhatikan** : 1. Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan tentang Pengangkatan Pembimbing I dan II dalam Penulisan Skripsi mahasiswa IAIN Kerinci
2. Usul Ketua Pendidikan Agama Islam Nomor.ln.31/J3.1/PP.00.9/15/2021 Tanggal 27 Agustus 2020

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
Pertama : Menunjuk dan menugaskan :
- | | |
|--|------------------------------|
| 1. Nama : Muhd. Odha meditamar M.Pd | Sebagai Pembimbing I |
| 2. Nama : Eko sujadi, M.Pd kons | Sebagai Pembimbing II |

Untuk membimbing mahasiswa menyusun skripsi/Tugas Akhir :

Nama	: Desti Resmalia Putri	
NIM	: 1710206004	
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam	
JudulSkripsi	: Hubungan Kepuasan Kerja Dengan burnout Guru di SMP negeri 7 sungai Penuh	

- Kedua** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

DITETAPKAN DI : SUNGAI PENUH
PADA TANGGAL : 15 Juli 2021

n. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Pengembangan Lembaga



Dr. SAADUDDIN, MPd.I

Tembusan :

1. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga
2. Ketua Jurusan
3. Dosen Pembimbing
4. Pertinggal



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Alamat : Jalan Kapten Muradi Sungai Penuh Telp. 0748 – 21065 Faks : 0748 – 22114
KodePos . 37112. Website: www.stainkerinci.ac.id - email : info@stainkerinci.ac.id

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
Nomor : 142 Tahun 2020

T E N T A N G
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI
MAHASISWA IAIN KERINCI
TAHUN 2019/2020

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk memperlancar mahasiswa menyusun skripsi, mahasiswa program strata satu (S.1) IAIN Kerinci, maka perlu menetapkan dosen pembimbing skripsi mahasiswa.
2. Bahwa dosen yang nama nya tersebut dalam Surat Keputusan ini dipadang cakap dan mampu melaksanakan tugas tersebut.
- Mengingat** : 1. Keputusan Menteri Agama Nomor 12 Tahun 2017 tentang Statuta IAIN Kerinci
2. Peraturan Menteri Agama Nomor 48 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Kerinci
3. Buku Pedoman Penulisan Skripsi Mahasiswa IAIN Kerinci Tahun 2017
- Memperhatikan** : 1. Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan tentang Pengangkatan Pembimbing I dan II dalam Penulisan Skripsi mahasiswa IAIN Kerinci
2. Usul Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Nomor. In.31/J3.1/PP.00.9/15/2020 Tanggal, 10/08/2020

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
Pertama : Menunjuk dan menugaskan :
- | | | |
|---------|-------------------------------------|------------------------------|
| 1. Nama | : Muhd. Odha Meditamar, M.Pd | Sebagai Pembimbing I |
| 2. Nama | : Eko Sujadi, M.Pd., Kons | Sebagai Pembimbing II |

Untuk membimbing mahasiswa penyusun skripsi/Tugas Akhir :

Nama : **Desti Resmalia Putri**
NIM : 1710206004
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : **Hubungan Antara Kapabilitas Kepemimpinan Dengan kinerja guru dan motivasi belajar siswa dismp negeri 7 sungai penuh**

- Kedua** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

DITETAPKAN DI : SUNGAI PENUH
PADA TANGGAL : 14 Agustus 2020

a. n. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Pengembangan Lembaga



DES SAADUDDIN, MPd.I

Tembusan :

1. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga
2. Ketua Jurusan
3. Dosen Pembimbing
4. Pertinggal



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Kapten Muradi Kec. Pesisir Bukit Sungai Penuh Telp. (0748) 21065 Fax. (0748) 22114
Kode Pos. 37112 Web www.iainkerinci.ac.id Email: info@iainkerinci.ac.id

Nomor : In.31/D.1/PP.00.9/832/2020
Lampiran : 1 Berkas
Perihal : **Mohon Izin Penelitian**

18 November 2020

Kepada Yth,
Kepala Dinas Pendidikan
Kota Sungai Penuh
Di
Tempat

Assalamualaikum w.w,

Melalui surat ini Kami informasikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang namanya tersebut dalam lampiran surat ini membutuhkan informasi dan data di salah satu sekolah yang berada di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh. Data tersebut dibutuhkan mahasiswa dalam rangka penelitian untuk penulisan skripsi.

Waktu yang diberikan mulai tanggal **18 November 2020 s.d 18 Januari 2020**. Sehubungan dengan itu, demi kelancaran kegiatan tersebut kami mengharapkan bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk memberi izin kepada mahasiswa tersebut.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum w.w



a.n. Rektor,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan
Ilmu Keguruan

[Signature]
Dr. Dairabi Kamil, S.Pd., M.Ed

- Tembusan:
4. Rektor IAIN Kerinci (sebagai laporan)
 5. Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga
 6. Yang bersangkutan sebagai pegangan
 7. Peninggal

Lampiran : Izin Penelitian Mahasiswa
Nomor : In.31/D.1/PP.00.9/832/2020
Tanggal : 18 November 2020
Tentang : Nama-nama mahasiswa/i IAIN Kerinci yang akan melaksanakan penelitian tahun 2020

NO	NAMA /NIM	FAKULTAS	JURUSAN	TEMPAT PENELITIAN
1	Anisa Deza Utami 1710204056	Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan	Tadris Biologi	SMP Negeri 4 Sungaipenuh
2	Tiara Oktarini 1710204075	Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan	Tadris Biologi	SMP Negeri 1 Sungaipenuh
3	Sundari Fitri Rifani 1610204061	Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan	Tadris Biologi	MA Negeri 1 Sungaipenuh
4	LEZA ERDI PRATAMA 06.246.15	Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan	Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam	MA Negeri 2 Sungaipenuh
5	Desti Resmalia Putri 1710206004	Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan	Manajemen Pendidikan Islam	SMP Negeri 7 Sungai Penuh



a.n. Rektor,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan
Ilmu Keguruan

Dairabi Kamil, S.Pd., M.Ed



**PEMERINTAHAN KOTA SUNGAI PENUH
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 07 SUNGAI PENUH**



SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
NO: 800/ 12 / SMPN07-Krc/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SMP Negeri 07 Sungai Penuh, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **DESTI RESMALIA PUTRI**
NIM : 1710206004
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci

Bahwa benar mahasiswa yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di SMP Negeri 07 Sungai Penuh dari tanggal 18 November 2020 sampai dengan 19 Januari 2021, dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul : **“Hubungan Kepuasan Kerja dengan Burnout Guru di SMP Negeri 7 Sungai Penuh “**.

Demikianlah surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sungai Penuh, 19 Januari 2021
Kepala Sekolah



Tasmir, S.Pd
NIP.196307051984041001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

Nama lengkap : **Desti Resmalia Putri**
Tempat/ Tanggal Lahir : 11 September 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : Mahasiswa IAIN Kerinci
Alamat : Simpang Parit
Nama Orang Tua : Ayah : Asnawi
Ibu : Rosmiati



Pendidikan	Tempat	Tahun
SDN 219/III	Sungai Manggis	2011
MTs Azzakariyah	Talang Sekuang Muara Panco	2014
MAs Azzakariyah	Talang Sekuang Muara Panco	2017
IAIN Kerinci	Sungai Liuk	2017- sekarang

Sungai Penuh, Juli 2021

Penulis,

DESTI RESMALIA PUTRI
NIM.1710206004