

HUBUNGAN ANTARA KELELAHAN EMOSIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA PADA GURU HONORER



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh :

BENY EKA SAPUTRA

F100160119

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA KELELAHAN EMOSIONAL DENGAN KEPUASAN
KERJA PADA GURU HONORER**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

BENY EKA SAPUTRA

F 100 160 119

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen
Pembimbing



Dra. Partini., M. Si, Psikolog
NIK.NIDN: 594/0614066501

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA KELELAHAN EMOSIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA PADA GURU HONORER

Diajukan oleh :

BENY EKA SAPUTRA

F100160119

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 25 Januari 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji:

1. **Dra.Partini., M. Si, Psikolog**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Santi Sulandaari, S.Psi, M.Ger**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Usmi Karyani, S.Psi, M.Psi**
(Anggota II Dewan Penguji)

()

()

()

Dekan,



Susanto Yuwono, S.Psi., M.Psi., Psikolog

NIK.NIDN: 838/0624067301

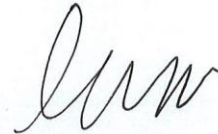
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 1 Februari 2021

Penulis



Beny Eka Saputra

F100160119

HUBUNGAN ANTARA KELELAHAN EMOSIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA PADA GURU HONORER

Abstrak

Guru honorer saat ini masih ada hampir di setiap sekolah negeri. Dilihat dari penghargaan per bulan yang jauh dari harapan, namun guru honorer tetap bertahan. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara kelelahan emosional dengan kepuasan kerja. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan negatif antara kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kelelahan emosional maka kepuasan kerja semakin menurun, begitu pula sebaliknya semakin rendah kelelahan emosional maka kepuasan kerja semakin tinggi. Populasinya adalah guru honorer SMP Negeri di Kabupaten Sragen. Di kabupaten sendiri terdapat 49 SMP Negeri, sedangkan di tiap kecamatannya terdapat 2 SMP Negeri. Teknik sampling yang digunakan adalah *cluster random sampling*. Total kecamatan di Sragen adalah 20 kecamatan. Analisis data yang digunakan dengan teknik korelasi product moment dibantu dengan program SPSS 18 for windows. Berdasarkan analisis data antara variabel kelelahan emosional dengan kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar -0,324 dan (p) 0,004 ($P < 0,01$). Artinya ada hubungan negative dan signifikan antara variabel kelelahan emosional dengan kepuasan kerja. Sumbangan efektif dilakukan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja memiliki nilai R^2 sebesar 10,5% dan sisanya sebesar 89,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci: Guru Honorer, Kelelahan Emosional, Kepuasan Kerja

Abstract

Currently there are still almost honorary theacher in every country. Judging from the monthly awards that are still far from expectation, however teacher honorary still survive. The hypothesis proposed is that there is a negative relationship between emotional exhaustion and job satisfaction. The higher the emotional exhaustion, the lower the job satisfacation, otherwise the lower emotional exhaustion, the higher the job satisfaction. The population in this study were 66 honorary teachers in Junior high school in sragen district. In sragen distric, there are 49 junior high school. The sampling technique used is cluster random sampling. Meanwhile in each distric there are 2 Junior High School. The data analysis used is the technique is product moment correlation with SPSS 18 for windows. Based on the data analysis between the variable of Emotional Exhaustion and Job Satisfaction, the coefficient (r_{xy}) is 0.324 and sig. (p) of 0.004 ($p < 0.01$), Effective contibuton is made to determine how much the emotional exhaustion variable contributes to job satisfaction has an R value of 10,5% and the remaining 89,5% is influenced by other factors that are not discussed in this study.

Keyword: Teacher Honorary, Emotional Exhaustion, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Pada dunia pendidikan, guru menjadi suatu faktor terpenting, terlebih lagi dalam tercapainya proses pembelajaran. Berdasarkan Permendikbud No. 103 tahun 2014 pasal 2 ayat 1 tentang Proses Pembelajaran Pada Pendidikan Dasar dan PendidikanMenengah bahwa pembelajaran dilakukan berdasar pada aktivitas dengan

karakter kontekstual, menyenangkan, dan menginspirasi serta memberikan wadah bagi prakarsa, kolaboratif, psikologis serta pengembangan karakter. Dari faktor tersebut, guru sebagai tenaga pendidik sangat menjadi penentu dalam keberhasilan pendidikan tersebut. Keterbatasan pada akses pendidikan, jumlah guru yang masih belum merata pada setiap daerah, lalu kesejahteraan guru yang belum terjamin menjadi permasalahan yang pelik di dunia pendidikan.

Menurut data dari Kemendikbud di provinsi Jawa Tengah masih terdapat sekitar 76.823 ribu guru yang masih berstatus sebagai guru honorer. Berdasarkan observasi yang dilakukan di Kabupaten Sragen terdapat 49 SMP Negeri, dengan jumlah guru yang sudah berstatus sebagai pegawai negeri / PNS berjumlah 1222 orang, serta yang berstatus sebagai guru honorer sebesar 344 orang. Dari jumlah tersebut guru honorer mendapatkan gaji yang berbeda beda, karena proses penggajian guru honorer bukan dari dana BOS (Bantuan operasional sekolah), melainkan pihak sekolah sendiri yang menentukan gaji tersebut.

Disisi lain seorang guru belum tentu langsung diangkat menjadi PNS dengan berbagai macam tunjangan dan upah yang dikatakan bisa mencukupi seperti yang dicita-citakan oleh sebagian besar orang. Gaji yang didapat oleh guru honorer menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada kebahagiaan dan kesejahteraan guru (Sulistiyawati, 2019). Masih banyak guru honorer yang bekerja dengan waktu yang panjang dengan gaji yang boleh dikatakan minim sekali.

Guru terkadang mendapatkan pengalaman negative dengan siswanya sehingga memunculkan ketegangan emosional (Churiyah, 2011). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya kelelahan emosional pada seseorang adalah seperti konflik sehari-hari, beban pekerjaan maupun masalah internal yang sedang dihadapi dan kejadian lain akan berdampak pada emosi yang positif dan negatif yang mungkin akan mengarah pada sikap dalam melakukan pekerjaan seperti kepuasan kerja pada individu tersebut. Kepuasan kerja adalah suatu penilaian dari pekerja yaitu sejauhmana pekerjaan secara keseluruhannya dapat memuaskan kebutuhan pekerja oleh Robert Hopper New Hope Pennsylvania dalam (Waluyo, 2015). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu dilingkungan kerjanya (Ekhsan, 2019). Abraham Maslow berpendapat bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok (Prihartanta, 2015).

Kepuasan kerja diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan yang

dihasilkan dari evaluasi pekerjaan pribadi untuk mencapai nilai-nilai pekerjaan mereka (Gopinath & Kalpana, 2020). Kepuasan kerja adalah suatu faktor yang penting untuk mengoptimalkan hasil kerja (Sucipno, Sasongko, & Zakariya, 2017). Kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. (Kurniawan & Agustianti, 2019)

Kelelahan emosional merupakan bagian dari burn out yang diartikan sebagai kelelahan pada emosi dan perasaan seseorang terhadap orang lain. Guru pada dasarnya ialah suatu pekerjaan yang dihadapkan dengan tuntutan dan pelibatan emosional. Kelelahan emosional sebagai wujud dari burnout timbul karena stres berlebih dan sukar diatasi yang dapat menyebabkan individu pada keadaan yang lebih buruk dimana muncul frustasi, penarikan diri, sinisme, dan apatisme Widiastuti dan Kamsih dalam (Yuliaastini & Putra, 2015)

Menurut (Churiyah, 2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan kelelahan emosional berkaitan secara langsung dan signifikan. Kepuasan kerja merupakan respon emosional seseorang terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan. (Tantawi, Armanu, & Sujanto, 2016). Adanya peran ganda pada tenaga pendidik tentu menimbulkan konflik peran dan kelelahan emosional dalam diri yang mempunyai dampak terhadap guru tersebut, terutama pada kepuasan kerja (Churiyah, 2011). Kepuasan kerja merupakan perwujudan perasaan individu terhadap pekerjaannya (Kartono & Ningsih, 2019). Hal ini berdampak pada perilaku guru honorer dalam lingkungan kerjanya sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja diartikan sebagai faktor yang penting untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal. Saat guru honorer merasa ada rasa kepuasan dalam bekerja maka ia akan berusaha seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Kepuasan kerja guru honorer adalah salah satu bagian terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh pada kinerja guru. Kepuasan kerja menjadi impian setiap orang yang sudah bekerja (Churiyah, 2011). Karyawan yang merasakan kelelahan emosional tidak akan merasakan kepuasan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya secara maksimal oleh Zaglady dalam (Yuliaastini & Putra, 2015). Tercapainya kepuasan atau tidaknya seseorang karyawan merupakan hal yang subyektif, karena setiap karyawan secara subyektif yang menilai bagaimana pekerjaan itu memuaskan oleh Wendi dalam (Yuliaastini & Putra, 2015)

Kelelahan emosional yaitu kelelahan pada seseorang yang berkaitan dengan

perasaan yang diawali dengan rasa lelah dan depresi menurut Pines dalam (Santika & Sudiba, 2017). Kelelahan emosional sebagai bentuk dari burnout muncul karena stres dan sulit ditangani dan dapat membawa individu suatu kondisi yang lebih parah Widiastuti dan Kamsih dalam (Yuliaastini & Putra, 2015).

Beberapa hal yang pada akhirnya mempengaruhi timbulnya kelelahan emosional pada seseorang. Kelelahan emosional ialah dampak dari individu terhadap kelelahan emosionalnya yang dialami pada hubungan antar karyawan karena dorongan emosian yang begitu kuat menurut (Kusriyani, Magdalena, & Paramita, 2016).

Kelelahan emosional bisa terjadi pada semua orang, hal ini terjadi karena kelelahan secara mental bisa timbul akibat beban pikiran yang berlebih sehingga menyebabkan seseorang lelah secara mental. Kelelahan emosional adalah suatu kondisi emosional di mana seseorang merasa lelah dan jenuh secara mental ataupun fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi (Talahatu, 2018). Seperti halnya lelah secara fisik, mental juga akan merasa lelah apabila menanggung terlalu banyak beban pikiran, apabila seseorang lelah secara mental akan berdampak pada kegiatan sehari-hari maupun berdampak terhadap kepuasan kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Kartono & Ningsih, 2019)

Seseorang yang lelah secara mental akan berdampak pada kinerjanya dan kurang produktif dalam mengerjakan suatu pekerjaan, termasuk kelelahan emosional yang dialami oleh guru honorer, beban kerja yang tinggi dengan upah yang bisa dikatakan tidak sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan, belum lagi permasalahan yang dialami guru honorer diluar sekolah yang membuat guru honorer rentan mengalami kelelahan emosional. Guru honorer yang mengalami kelelahan emosional membuat semangat dan produktifitasnya menurun sehingga kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kelelahan emosional maka kepuasan kerja akan menurun, begitu pula sebaliknya apabila kelelahan emosional rendah maka kepuasan kerja meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan negatif antara Kecemasan Emosional dengan Kepuasan Kerja pada Guru Honorer. Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada hubungan negatif antara Kelelahan Emosional dengan Kepuasan Kerja pada guru honorer.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode teknik pengumpulan data kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menghasilkan penemuan, yang dilakukan menggunakan prosedur statistik atau cara lain secara kuantitatif / pengukuran (Tersiana, 2018). Berupa studi korelasi untuk melihat hubungan antara dua variabel, yaitu kelelahan emosional (X) dan kelelahan emosional (Y). Variabel bebas adalah variabel yang mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel yang lain yang biasa disebut variabel independen. Pada penelitian ini variabel independen yaitu kelelahan emosional.

Variabel terikat adalah variabel yang berubah karena dipengaruhi oleh variabel bebas yang biasa disebut dengan variabel dependen. Pada penelitian ini variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan nyaman dalam bekerja, karena terpenuhinya gaji dan fasilitas sepadan dengan pekerjaan yang dikerjakan sehingga dapat menimbulkan rasa kepuasan dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan Kelelahan emosional merupakan bentuk kecemasan seseorang dalam pekerjaannya sebagai wujud kelelahan perasaan maupun pikiran dari faktor-faktor baik dari dalam maupun luar yang membuat seseorang merasa lelah secara mental.

Penelitian ini memakai populasi guru honorer pada SMP Negeri di Kabupaten Sragen. Di Kabupaten Sragen sendiri terdapat 49 SMP Negeri, yang terbagi dalam 20 Kecamatan. Dengan jumlah guru yang sudah diangkat sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil) sebanyak 1.222 orang sedangkan yang masih menjadi guru Honorer sebanyak 344 orang. Dari 49 SMP Negeri tersebut peneliti mengambil sampel sebanyak 6 SMP Negeri dari 3 Kecamatan dengan jumlah guru Honorer sebanyak 66 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu cluster random sampling yakni melakukan randomisasi terhadap kelompok, bukan terhadap subjek secara individual (Azwar, 2015). Saat luas wilayah penelitian terlalu besar maka membagi daerah ke bagian yang lebih kecil kemudian memilih secara acak dari unit yang lebih kecil (Etikan & Bala, 2017). Peneliti menyebarkan kuisioner secara langsung ke 6 SMP Negeri dari 3 Kecamatan yang berbeda yaitu SMP Negeri 1 Masaran, SMP Negeri 2 Masaran, SMP Negeri 1 Sidoharjo, SMP Negeri 2 Sidoharjo, SMP Negeri 1 Tanon, SMP Negeri 2 Tanon. Peneliti menyebarkan kuisioner secara langsung berupa angket pada tanggal 29 September 2020 sampai dengan 20 Oktober 2020.

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan model likert yang berupa 4 pilihan jawaban yang sesuai / dialami oleh

guru. Pilihan jawaban yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S), Sangat Sesuai (SS)

Variabel kepuasan kerja diukur berdasarkan aspek dari Herzberg dalam (Saputra, 2017) sebagai berikut: Kompensasi, Promosi jabatan, Lingkungan fisik, Lingkungan non fisik, Karakteristik pekerjaan. Dengan 46 butir pernyataan yang terdiri dari 16 item *unfavorable* dan 30 item *favorable*. Variable kelelahan emosional diukur berdasarkan aspek dari Maslach dan Jackson dalam (Talahatu, 2018) yaitu Keletihan emosional, Depersonalisasi, Low personal accomplishment. Dengan 32 butir pernyataan yang terdiri dari 23 item *unfavorable* dan 9 item *favorable*. Validitas dan reliabilitas merupakan langkah yang dilakukan oleh peneliti dalam menjaga keakuratan data yang diperoleh untuk meninjau kualitas suatu instrumen penelitian karena hal tersebut adalah bagian penting. Tingginya validitas dan reliabilitas juga memberikan pengaruh yang tinggi pula dalam keakuratan instrument penelitian.

Validitas yaitu ketepatan dan kecermatan instrumen dalam mengukur atribut tertentu. Instrumen peneliti diuji menggunakan validitas konten atau validitas isi. Validitas isi (konten) merupakan validitas yang diperhitungkan rasional agar dapat melihat seberapa jauh pernyataan mencerminkan keseluruhan dari aspek yang akan diukur (Azwar, 2015). Pengujian validitas isi dilakukan melalui pendapat ahli (*expert judgement*). Profesional *judgement* pada penelitian ini diberikan oleh dosen-dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Setelah dilakukan *expert judgement*, maka dilakukan uji coba instrumen pada sampel penelitian.

Setelah melakukan *expert judgement*, peneliti menganalisis hasil *expert judgement* menggunakan koefisien validitas isi *Aiken's V* yang dianalisis untuk menggunakan program Ms. Excel. Aiken telah merumuskan *formula Aiken's V* untuk menghitung *Content Validity Coefficient* yang didasarkan pada hasil penilaian profesional judgement sebanyak 3 orang terhadap suatu item mengenai sejauh mana item tersebut mewakili konstruk yang diukur. Hasil yang menunjukkan bahwa nilai $V < 0,8$ maka dapat dinyatakan gugur dan apabila nilai suatu validitas adalah $V \geq 0,8$ maka dapat dinyatakan valid. *V* yang dinyatakan baik yaitu apabila mendekati 1,00 yang berarti item tersebut dapat mewakili isis secara keseluruhan (Aiken, 1985). Berdasarkan perhitungan validitas untuk skala kelelahan emosional 32 item dinyatakan valid dan 46 item dinyatakan valid.

Reliabilitas merupakan uji untuk memastikan alat ukur penelitian yang akan digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Reliabilitas menunjukkan konsistensi hasil pengukuran yang dimiliki oleh alat ukur saat digunakan

dalam waktu yang berlainan maupun bersamaan. Uji reliabilitas menggunakan SPSS 18.0, yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya (Supratiknya, 2015). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik formula *Alpha Cronbach's* dengan melihat koefisiennya. Nilai koefisien reliabilitas terletak pada rentang 0-1,00. Apabila semakin tinggi reliabel. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati angka nol, berarti semakin rendah tingkat reliabilitasnya (Azwar, 2015)

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik formula *Alpha Cronbach's* dengan melihat koefisiennya. Reliabilitas dari suatu konstruk variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *Alpha Cronbach's* ≥ 0.60 (Azwar, 2015). Kemudian dilakukan pengujian reliabilitas lagi pada penelitian ini dan diperoleh hasil perhitungan dengan nilai koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*) skala Kepuasan Kerja sebesar 0,893, reliabilitas (*alpha cronbach*) skala Kelelahan Emosional sebesar 0,854. Analisis Data dilakukan menggunakan computer program SPSS *for windows versi 18.0*.

Analisis data yang dalam penelitian ini *analisis product moment*, guna mengetahui hubungan antara 2 variabel yaitu kelelahan emosional (X), dengan kepuasan kerja (Y), untuk mengetahui hubungan kedua variabel maka. Langkah yang pertama yakni menguji normalitas dari variabel, tujuan dari uji normalitas untuk melihat normal atau tidaknya persebaran data, kemudian dilanjutkan dengan melakukan uji linearitas dari tiap variabel, tujuan uji linearitas yakni untuk memastikan dari setiap variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak. Setelah uji normalitas dan uji linearitas telah dilakukan kemudian analisis data dengan metode analisis yang digunakan yaitu *analisis product moment*, metode analisis ini dipilih untuk mengetahui hubungan antara dua variabel independent dengan variabel dependent.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yaitu uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Data yang bisa dikatakan terdistribusi normal jika probabilitas atau (Sig.) $p > 0,05$ dan data akan dikatakan memiliki distribusi tidak normal apabila (Sig.) $p < 0,05$. Uji normalitas penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov test*. Hasil uji normalitas sebaran variabel kelelahan emosional diperoleh nilai Kolmogorov-smirnov dengan sig. = 0,053 yang berarti bahwa sebaran data kelelahan emosional memenuhi distribusi normal. Kemudian, hasil uji normalitas sebaran variabel kepuasan kerja diperoleh nilai

Kolmogorov-smirnov dengan $\text{sig.} = 0,200$ yang berarti bahwa sebaran data kepuasan kerja memenuhi distribusi normal.

Setelah melakukan uji normalitas. Maka selanjutnya uji linearitas yang bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang bersifat linear antara variabel dependen dan variabel independen yang terdapat di range variabel independen tertentu atau tidak, dimana data akan dikatakan linear ketika hubungan antara dua variabel Deviaton from Linearity $>0,05$. Berdasarkan uji linearitas dilihat dari anova table diperoleh nilai Deviaton from Linearity 0,149 sehingga dapat disimpulkan variabel bebas (Kelelahan Emosional) dan variabel tergantung (Kepuasan Kerja)

Setelah memenuhi syarat normalitas dan linearitas, maka dilakukan uji hipotesis menggunakan *product moment* dikarenakan peneliti menggunakan 2 variabel. Dilakukan uji hipotesis yakni untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan teknik korelasi *product moment*, dan pada analisis diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,324 dan (p) sebesar -0,004. Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel kelelahan emosional dengan variabel kepuasan kerja pada guru honorer. Dimana hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kelelahan emosional, maka semakin rendah kepuasan kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kelelahan emosional maka semakin tinggi kepuasan kerja. Dapat disimpulkan dari hasil yang diperoleh bahwa hipotesis peneliti dapat diterima.

Sumbangan efektif dilakukan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variable kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja memiliki nilai R^2 sebesar 10,5% dan sisanya sebesar 89,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kategorisasi dilakukan bertujuan untuk mengetahui keadaan subjek dengan mengelompokkannya menjadi kelas-kelas interval pengkategorian. Analisis dilakukan dengan cara membandingkan Rerata Empirik (RE) dari hasil penghitungan dengan program SPSS pada *output descriptive statistic's* dengan Rerata Hipotetik (RH) dari skor rata-rata yang digunakan dalam penentuan keadaan subjek berdasar variabel yang diukur melalui skala. Berdasarkan hasil analisis dari total 66 subjek diketahui memiliki Rerata Empirik (RE) sebesar 95,82 dan Rerata Hipotetik (RH) sebesar 80 yang berarti Kelelahan Emosional subjek tergolong sedang. Berdasarkan hasil analisis dari total 66 subjek diketahui memiliki Rerata Empirik (RE) sebesar 140,33 dan Rerata Hipotetik (RH) sebesar 115 yang berarti perilaku Kepuasan kerja subjek tergolong sedang.

Setelah memenuhi syarat normal dan linear peneliti menggunakan analisis data *product moment* yang diambil dari 66 responden guru honorer di Kabupaten Sragen menunjukkan hasil uji hipotesisi dengan nilai koefisien $-0,324$ dan $\text{sig. } p = 0,004$ yang artinya ada hubungan negatif signifikan antara kelelahan emosional dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kelelahan emosional, maka semakin rendah kepuasan kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kelelahan emosional maka semakin tinggi kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mujiatun, Jufrizen, & Ritonga, 2019) menunjukkan bahwa kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Santika & Sudiba, 2017) menemukan hubungan negatif dan signifikan antara kelelahan emosional dan kepuasan kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yuliaastini & Putra, 2015) menemukan hubungan negatif dan signifikan antara kelelahan emosional dan kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kelelahan emosional maka kepuasan kerja akan menurun, begitu pula sebaliknya apabila kelelahan emosional rendah maka kepuasan kerja akan meningkat.

Pada Kategorisasi Kelelahan Emosional didapatkan hasil analisis dari total 66 subjek diketahui memiliki Rerata Empirik (RE) sebesar $95,82$ yang berkategori tinggi dan Rerata Hipotetik (RH) sebesar 80 yang berkategori sedang, kemudian terdapat $6,06\%$ (4 subjek) memiliki Kelelahan Emosional dengan kategori sangat tinggi, $71,21\%$ (47 subjek) memiliki Kelelahan Emosional dengan kategori tinggi, dan $22,72\%$ (15 subjek) memiliki Kelelahan Emosional dengan kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa presentase dari jumlah terbanyak berada di dalam kategori tinggi. Kemudian kategorisasi kepuasan kerja didapatkan hasil analisis dari 66 subjek diketahui memiliki Rerata Empirik (RE) sebesar $140,33$ yang berkategori tinggi dan Rerata Hipotetik (RH) sebesar 115 yang berkategori sedang, dimana dalam kategorisasi terdapat $1,36\%$ (9 subjek) memiliki perilaku Kepuasan Kerja dengan kategori sangat tinggi, $71,21\%$ (47 subjek) memiliki perilaku Kepuasan Kerja dengan kategori tinggi, dan $15,15\%$ (7 subjek) memiliki perilaku Kepuasan Kerja dengan kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa presentase dari jumlah terbanyak berada di dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara kelelahan emosional dengan kepuasan kerja pada guru honorer.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, peneliti mengajukan beberapa saran, yang pertama untuk mahasiswa diharapkan dapat meningkatkan kontrol diri maupun dengan baik dalam menggunakan jejaring sosial instagram agar mengurangi kecenderungan narsistik. Mahasiswa juga harus mampu untuk mengembangkan citra diri dengan cara yang positif tanpa harus mengikuti arus kemajuan teknologi yang kurang baik. Saran untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan faktor lain yang berpengaruh terhadap kecenderungan narsistik. Mengingat bahwa kontrol diri hanya memiliki sumbangan efektif sebesar 14,8%, hal ini berarti masih terdapat 85,2% faktor lain yang mempengaruhi kecenderungan narsistik. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mengembangkan alat ukur penelitian, seperti menggunakan metode wawancara kepada subjek dengan kecenderungan narsistik pada kategori tinggi sehingga dapat memperoleh data yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, L. R. (1985). Three Coefficients for Analyzing the Reliability and Validity of Ratings. *Educational and Psychological Measurement* , 45(1), 131-142. <https://doi.org/10.1177/0013164485451012>.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Churiyah, M. (2011). Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Ekonomi Bisnis* , 16 (2), 145-154.
- Ekhsan, M. (2019). The Influence Job Satisfaction and Organizational Commitment On Employee Turnover Intention. *Journal of Business, Management, and Accounting* , 48-55.
- Etikan, I., & Bala, K. (2017). Sampling dan Sampling Metode. *Biometrics & biostatistik International Journal* , 215-217.
- Gopinath, & Kalpana. (2020). Relationship of Job Involvement With Job Satisfaction. *Adalya Journal* , 306-315.
- Kartono, & Ningsih, S. (2019). Pengembangan Karier dan Iklim Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* , 50-63.
- Kurniawan, H., & Agustianti, D. (2019). Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Guru Pendidik Khusus (GPK) Sekolah dasar Inklusif Di Kota Padang . *Jurnal PSHYCE* 165 , 40-60.
- Kusriyani, T., Magdalena, M., & Paramita, P. D. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensitas Turnover yang Dimediasi Komitmen Organisasi Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal of Management* .

- Mujiatun, S., Jufrizen, & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen . *Jurnal Ilmiah Manajemen* , 447-465.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya* , 1-11.
- Rahmawati, S. (2017). Pengaruh Religiusitas Terhadap Penerimaan Diri Orangtua Anak Autis di Sekolah Luar Biasa XYZ. *Jurnal AL-AZHAR INDONESIA* , 4(1), 23-24.
- Santika, P. B., & Sudiba, G. A. (2017). Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud* , 6 (2), 634-662.
- Saputra, I. A., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud* , 6 (2), 1030-1054.
- Sucipno, Sasongko, & Zakariya. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP. *Manajer Pendidikan* , 26-36.
- Sulistiyawati, A. (2019, September 4). Retrieved from Pemkot Solo Upayakan Gaji Guru Tidak Tetap Serta UMK: www.solopos.com
- Supratiknya, A. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dalam Psikologi*. Yogyakarta: Sanata Dharma.
- Talahatu, I. (2018). Kelelahan Emosional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT PLN Persero Wilayah Maluku dan Maluku Utara. *Manajemen* , 5 (2), 173-189.
- Tantawi, R., Armanu, & Sujanto. (2016). Peran Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja di Memediasi the Effect Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru di Gorontalo Dasar. *Jurnal Aplikasi Manajemen* , 629-640.
- Tersiana, A. (2018). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Start Up.
- Waluyo, M. (2015). *Manajemen Psikologi Industri*. Jakarta: Permata Puri Media.
- Yuliaastini, N. D., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud* , 4 (4), 943-959.