

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Oyek Penelitian

1. Identitas Sekolah

- a. Nama Sekolah : SLB Negeri 1 Bantul
(Eks. SLB Negeri 3 Yogyakarta)
- b. Status Sekolah : Negeri
- c. Jenis Pelayanan : Tunanetra (A)
Tunarungu (B)
Tunagrahita Ringan (C)
Tunagrahita Sedang (C1)
Tunadaksa (D)
Tunadaksa Ringan (D1)
Autis
- d. Alamat lengkap : Jl. Wates 147, km. 3, Ngestiharjo
Kecamatan : Kasihan
Kabupaten : Bantul (kode pos: 55182)
Provinsi : Daerah Istimewa Yogyakarta
Nomer Telepon : (0274) 374410
Nomer Fax : (0274) 378990

- E-mail : slbn1bantul@yahoo.co.id
- Website : www.slbn1bantul.sch.id
- e. NSS : 92.104.01.03.002
- f. NPSN : 20400162
- g. NPWP : 00.054.147.3.543.000
- h. Izin Operasional :
- 1) SK. 106/0/1996 tentang pendirian SLB Negeri Bantul, tanggal 23 April 1996
 - 2) SK. Gubernur No.126/2003 tentang perubahan nama dari SLB Negeri Bantul menjadi SLB Negeri 3 Yogyakarta, tanggal 1 Oktober 2003
 - 3) SK. Gubernur No. 40 tahun 2010 tentang perubahan atas peraturan gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta no. 36 tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja UPTD dan UPLTD Prov DIY
- i. Tanah dan Bangunan : Status tanah : Hak Pakai No. 00005
- Nama Pemegang Hak : Pemerintah Prov DIY
- Luas Tanah : 29.562 m²
- Luas Bangunan : 11.440 m²
- No. Sertifikat Tanah : 13.01.03.02.2.00005
- Penerbitan Sertifikat : Bantul, 22-03-2006
- j. Nama Kepala Sekolah : Muh. Basuni, S.Pd

- k. SK. Kepala Sekolah : SK. Gubernur DIY. No. 273/Pem.D/UP/D.4,
Tanggal 11 September 2013
- l. Kondisi Sekolah : Baik (70%), Rusak ringan (20%), Rusak berat
(10%)

2. Sejarah Singkat Sekolah

Tahun 1971 merupakan tahap rintisan. Alumni sekolah guru pendidikan luar biasa (SGPLB) merintis SLB A untuk tunetra dan SLB C untuk tunanetra, di kelas khusus lokal SD Klitren, Kecamatan Gondokusuman, Yogyakarta. Jumlah siswa tunanetra = 2, Tunagrahita = 13. Tahun 1972, perinntisan SLB untuk SLB B untuk tunarungu wicara dan SLB C untuk tunagrahita di kompleks SMEA Sutodirjan, Kecamatan Ngampilan, Yogyakarta (pada waktu itu SGPLB juga menempati komplek tersebut). Jumlah siswa tunarungu = 9 siswa dan tunagrahita = 18 siswa.

Tahun 1973, perintisan SLB D untuk tundaksa berjumlah = 9 siswa, menempati rumah Bapak Hadisudarmo, salah seorang wali siswa, yang beralamat di Condrongaran MD. 3/ 78 Kecamatan Mantrirejon, Yogyakarta. Tahun 1976, SLB B dan SLB C Sutodirjan pindah kejalan Bintaran Tengah No. 3, mengikuti SGPLB yang pada waktu itu juga menempati gedung tersebut. Tahun 1977, SLB A, B,C dan D pindah ke jalan Wates 147, Desa Ngestiharjo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul mengikuti kepindahan SGPLB yang telah mempunyai gedung permanen.

Adapun perintis berdirinya SLB tersebut adalah:

1. Sukendra
2. Marsudi hadiwarsito
3. Siti rahayu Ds.

Kepala SLB Latihan dijabat oleh kepala SGPLB Negeri Yogyakarta. Tahun 1990-1996, dengan adanya perkembangan jumlah siswa, maka diatur adanya pengelola yang definitip, dengan setatus guru (DPK) yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah, sbb:

SLB A (Tunanetra)	Drs. Rustanto
SLB B (Tunarungu Wicara)	Dra. Sukartinah
SLB C (Tunagrahita)	Dra. Sri Sarwasih
SLB D (Tunadaksa)	Drs. Marsudi Hadiwarsito

Setelah SGPLB alih fungsi, maka SLB latihan SGPLB menempati seluruh bangunan, kecuali asrama yang dikelola langsung oleh Kanwil P dan K Provinsi DIY. Tahun 1996, SLB A,B,C, dan D menjadi sekolah baru berstatus Negeri bernama “SLB Negeri Bantul” dengan SK. Mendikbud No. 106/O/1996. SLB tersebut menempati areal tanah eks. SGPLB di jalan Wates 147, km. 3 desa Ngestiharjo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Propinsi DIY.

Luas areal tanah 29.562 m². Layanan pendidikan untuk anak tunanetra (A) Tunarungu (B), Tunagrahita (C/C1), dan Tunadaksa (D). Tahun 2003, dengan adanya otonomi daerah, berdasarkan SK Gubernur nomor 125/2003 tanggal 1

Oktober 2003, maka SLB Negeri Bantul berubah nama menjadi “SLB Negeri 3 Yogyakarta” yang secara resmi mulai digunakan pada tanggal 19 April 2004. Mulai tahun pelajaran 2003/2004 layanan pendampingan dan suporting system di sekolah penyelenggara pendidikan inklusi (SPPI) dalam rangka uji coba pendidikan inklusi. Selanjutnya dilaksanakan restrukturisasi dan revitalisasi dalam rangka optimalisasi fungsi sarana prasarana untuk klinik rehabilitasi dan Resouce Center Pendukung Inklusi (RC IX Propinsi DIY).

Mulai tahun pelajaran 2005/2006 dibuka layanan klinik rehabilitas, bekerjasama dengan Fakultas Kedokteran Gigi, RS Sardjito Yogyakarta, Fakultas Psikologi UGM/UAD, Puskesmas Kecamatan Kasihan Bantul, Akademi Fisioterapi Yogyakarta dan UNY sebagai peningkatan layanan sosiologis, psikologis, medis, dan vokasional bagi semua anak berkebutuhan khusus di SLB Negeri 1 Bantul maupun SLB sekitarnya. Pada tahun ini pula, dirintis layanan pendidikan/ pelatihan anak autis.

Tahun 2010, dengan adanya perubahan struktur organisasi pemerintahan baik di pusat maupun di daerah maka berdasarka SK. Gubernur No. 40 Tahun 2010 tentang perubahan atas peraturan Gubernur DIY No. 36 tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja UPTD dan UPLTD Propinsi DIY maka SLB Negeri 3 Yogyakarta berubah nama kembali menjadi “SLB Negeri 1 Bantul”.

Kepala Sekolah Luar Biasa Yang Pernah Menjabat adalah :

1. Drs. Susanto (Tahun 1996-2003)

2. Dra. Sri Suwarsih (Tahun 2003-2010)
3. Dwi Hidayat, SIP (Tahun 2010-2012)
4. Martina Tri Wantini, S.Pd. (Tahun 2012-2013)
5. Muh. Basuni, M.Pd (Tahun 2013-Sekarang)

3. Tugas Pokok Fungsi Sekolah Luar Biasa Negeri

1. Fungsi dan Tugas

Fungsi :SLB Negeri mempunyai fungsi penyelenggaraan pendidikan luar biasa.

Tugas :

- a. Menyelenggarakan pelayanan pendidikan luar biasa dari tingkat Persiapan, Dasar, Lanjutan dan Menengah.
- b. Menyelenggarakan rehabilitasi dan pelayanan khusus bagi anak-anak luar biasa
- c. Melakukan publikasi yang menyangkut pendidikan luar biasa.
- d. Menyelenggarakan pelatihan kerja bagi anak luar biasa dari berbagai jenis ketunaan.
- e. Melaksanakan kegiatan ketatausahaan

2. Fasilitas Pendukung

Untuk menunjang fungsi Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul, didukung dengan:

- a. *Resource Center*

- b. UKS dan klinik rehabilitasi
- c. Sanggar kerja terlindung (*Shellter Workshop*)
- d. Pusat informasi dan teknologi
- e. Perpustakaan
- f. Asrama siswa
- g. Fasilitas olahraga dan tempat bermain
- h. Tempat ibadah

4. Visi, Misi, Tujuan dan Struktur Kelembagaan

1. Visi SLB Negeri 1 Bantul

- a. Terwujudnya SLB Negeri 1 Bantul sebagai lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pelatihan ketrampilan yang berkualitas sesuai dengan kondisi, potensi, kemampuan, dan kebutuhan individu siswa.
- b. Memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana pembelajaran serta layanan program khusus sesuai dengan kondisi, potensi, dan kemampuan, dan kebutuhan individu siswa.

2. Misi SLB Negeri Bantul

Untuk mencapai visi tersebut, SLB Negeri Bantul menetapkan misi sbb:

- a. Mengembangkan pusat sumber pendukung penyelenggaraan sistem pendidikan inklusi mulai dari jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

- b. Menyelenggarakan habilitasi dan rehabilitasi secara profesional dengan layanan medis, sosial, psikologi dan vokasional.
- c. Meningkatkan profesionalitas tenaga pendidik, kependidikan, dan non kependidikan.
- d. Memiliki sistem manajemen dan keuangan yang transparan, akuntabel, dan partisipatori.
- e. Menciptakan lingkungan pembelajaran yang inklusif, ramah, dan aksesibel untuk semua warga sekolah.
- f. Menggunakan teknologi informasi yang handal.
- g. Memperluas jaringan dan peran masyarakat dan dunia usaha dalam layanan pendidikan, pelatihan dan penempatan siswa.

3. Tujuan SLB Negeri 1 Bantul, 4 tahun ke depan:

Untuk mencapai cita-cita lembaga, maka SLB Negeri 1 Bantul merasa perlu menetapkan tujuan dari rencana induk pengembangan sekolah yang ditetapkan sebagai program jangka menengah sebagai berikut:

Pada akhir tahun pelajaran 2015/2016 SLB N 1 Bantul telah:

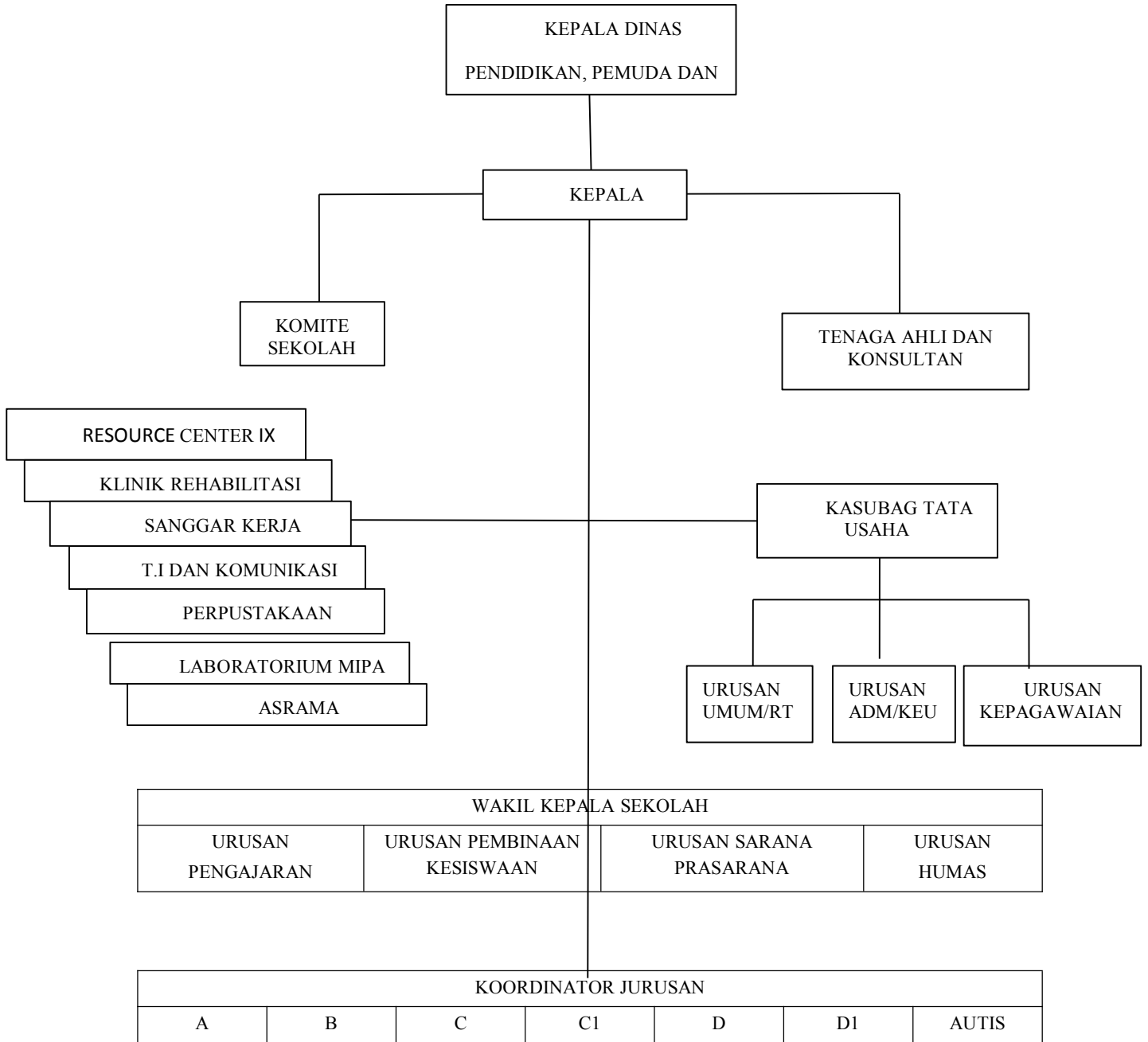
- a. Menyelenggarakan pembelajaran yang didasarkan pada kurikulum tingkat satuan pendidikan yang telah disesuaikan dengan kondisi, potensi, kemampuan, dan kebutuhan individu siswa.

- b. Menyelenggarakan pembelajaran yang menggunakan strategi, metode, media dan teknik evaluasi yang disesuaikan dengan kondisi, potensi, kemampuan dan kebutuhan individu siswa.
- c. Menyelenggarakan pendekatan pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif efektif dan menyenangkan.
- d. Menyelenggarakan sistem pembelajaran secara inklusif melalui kerjasama dengan sekolah reguler.
- e. Menyelenggarakan pelatihan ketrampilan yang berbasis kondisi, potensi, kemampuan dan kebutuhan individu siswa serta disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat.
- f. Menyelenggarakan habilitasi dan rehabilitasi secara profesional dengan layanan medis, sosial, psikologis dan vokasional bagi warga sekolah (termasuk sekolah inklusi) dan masyarakat di lingkungan sekolah yang membutuhkan.
- g. Menyelenggarakan pemenuhan sarana dan prasarana yang diperlukan bagi kelancaran proses pembelajaran dan layanan siswa.
- h. Menyelenggarakan dan mengikut sertakan para tenaga pendidik dan kependidikan dalam berbagai pelatihan, lanjutan studi, dan sertifikasi sehingga tenaga pendidikan dan kependidikan memenuhi standar nasional pendidikan.

- i. Menyelenggarakan sistem manajemen berbasis sekolah (MBS) secara profesional, transparan, akuntabel dan partisipatorik.
- j. Menyelenggarakan sistem keuangan secara profesional, transparan, akuntabel dan partisipatorik.
- k. Menciptakan lingkungan pembelajaran yang inklusif, ramah, aksesibel untuk semua warga sekolah.
- l. Menggunakan teknologi informasi yang handal pada sistem manajemen, pembelajaran dan penyebaran informasi.
- m. Melakukan penyebaran informasi keberadaan sekolah kepada masyarakat luas.
- n. Membangun kerjasama dengan pihak terkait dalam mengakses sumber dana, tenaga ahli, sarana/prasarana, ilmu pengetahuan dan teknologi, kompetensi/kelanjutan studi tenaga pendidik / kependidikan/ non kependidikan, kelanjutan studi siswa, pengembangan sistem pendidikan inklusi dan perolehan kesempatan kerja alumni.

Gambar 4.1

Struktur Kelembagaan SLB N 01 Bantul



Sumber: SLBN 01 Bantul

B. Hasil Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden, jumlah guru di SLB N 01 Bantul Yogyakarta sebanyak 85, 73 orang adalah guru tetap dan 4 orang adalah guru honorer. Data tersebut di dapat dari staf yang bekerja di SLB N 01 Bantul Yogyakarta bagian tata usaha (TU) tahun 2016. Dari 85 kuesioner yang di berikan yang di isi atau di kembalikan hanya 67 kuesioner, sehingga kuesioner yang dianalisis hanya 67 responden, dan di jawab dengan baik oleh responden.

C. Karakteristik responden

Karakteristik responden diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disebarkan, hanya 67 orang responden yang menjawab kuesioner di SLB N 01 Bantul Yogyakarta. Dalam penelitian ini responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, status, status perkawinan, pendidikan terakhir, masa bekerja dan penghasilan. Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Perempuan	50	75
	Laki-laki	17	25
2	Usia		
	20-30	19	28,5
	31-40	6	9
	41-50	23	34
	> 50	19	28,5
3	Pendidikan		
	SLTP	0	0
	SLTA	0	0
	Diploma/Sarjana	64	96
	Lain-Lain	3	4
4	Golongan/Pangkat		
	IV a	16	24
	IV b	1	1
	III a	4	6
	III b	11	16,5
	III c	8	12
	III d	9	13,5
	(-)/tidak ada	18	27
	5	Status Pernikahan	
Belum Menikah		15	22,5
Menikah		49	73
Janda		3	4,5
Duda		0	0
6	Lama Bekerja		
	<1 th	14	21
	1-2 th	3	4
	>2 th	50	75
7	Penghasilan		
	<1 Jt	3	4
	1-2 Jt	14	21
	>2 Jt	50	75

Sumber: data diolah, 2017. Lampiran 4.

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 67 orang responden penelitian, sebanyak 50 responden (75%) mayoritas berjenis kelamin perempuan. Sebanyak 19 responden (28,5%) berusia 20-30 tahun dan >50 tahun. 64 responden (96%) berpendidikan diploma/sarjana, sebanyak 18 responden (27%) tidak mempunyai pangkat atau tidak memberikan keterangan. 49 responden (73%) berstatus menikah, sebanyak 50 responden (75%) telah bekerja di SLB N 01 Bantul Yogyakarta lebih dari 2 tahun dan dengan jumlah responden yang sama yaitu 75% berpenghasilan lebih dari 2 juta.

D. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif mendeskripsikan suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewness* atau kemencengan distribusi (Ghozali, 2011). Cara yang dapat digunakan untuk menentukan besarnya interval kelas (*i*) adalah :

Range = angka terbesar-angka terkecil

Angka terbesar = 5

Angka terkecil = 1

Range = $5 - 1 = 4$

Banyak kelas = 5

1,0 – 1,8 = sangat rendah

1,9 – 2,7 = rendah

2,8 – 3,6 = cukup

3,7 – 4,5 = tinggi

4,6 – 5,0 = sangat tinggi

Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja, lingkungan kerja non fisik, dan *burnout*. Statistik deskriptif dari variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kuantitas dan kualitas	67	3	5	4,13	0,548
Efisiensi Karyawan	67	3	5	4,19	0,5
Standar kualitas karyawan	67	3	5	4,15	0,53
Usaha Karyawan	67	3	5	4,3	0,523
Pelaksanaan tugas	67	3	5	4,07	0,437
Pengetahuan karyawan	67	3	5	4,12	0,508
Kreativitas karyawan	67	3	5	4,03	0,521
Valid N (listwise)	67			4,14	

Sumber: data diolah, 2017. Lampiran 5.

Pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kinerja, variabel kinerja menunjukkan jumlah

rata-rata 4,14 yang artinya kinerja yang dimiliki tinggi. Skor minimum pada kreativitas karyawan, sedangkan skor maksimum yaitu dalam bekerja responden berusaha dengan lebih keras dari pada seharusnya.

Tabel 4.3

Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengawasan	67	1	5	3,7	0,628
Rasa aman	67	1	5	3,79	0,64
Suasana kerja	67	2	5	3,94	0,574
Pemberian imbalan	67	1	5	3,9	0,581
Perlakuan baik	67	2	5	3,99	0,59
Kesempatan pengembangan karier	67	1	5	3,82	0,601
Perlakuan adil	67	1	5	3,67	0,637
Hubungan kerja	67	1	5	3,63	0,693
Valid N (listwise)	67			3,8	

Sumber: data diolah, 2017. Lampiran 5.

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel lingkungan kerja non fisik, variabel lingkungan kerja non fisik menunjukkan jumlah rata-rata 3,8 yang artinya lingkungan kerja non fisik saat bekerja masuk dalam kategori tinggi atau baik. Skor minimum yaitu hubungan kerja kurang terjalin harmonis, informal dan penuh kekeluargaan

sedangkan skor maksimum yaitu responden mendapatkan pelakuan baik, tidak disamakan dengan robot.

Tabel 4.4

Statistik Deskriptif Variabel *Burnout*

Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Merasa lelah	67	1	5	3,03	0,904
Sebelum bekerja merasa kelelahan	67	1	5	2,87	0,886
Sukar berpikir	67	1	4	2,72	0,849
Lelah berbicara	67	1	4	2,7	0,759
Daya pikir menurun	67	1	4	2,78	0,775
Tidak tenang	67	1	5	2,78	0,902
Merasa cemas	67	1	4	2,69	0,891
Merasa gugup	67	1	4	2,73	0,845
Tidak berkonsentrasi	67	1	5	2,31	0,783
Bertindak lamban	67	1	3	2,31	0,722
Kurang percaya diri	67	1	4	2,31	0,783
Tidak tekun	67	1	4	2,16	0,771
Enggan cekatan	67	1	3	2,19	0,743
Tidak perhatian	67	1	5	2,49	0,805
Enggan menatap orang	67	1	4	2,34	0,827
Cenderung lupa	67	1	4	2,73	0,845
Valid N (listwise)	67			2,57	

Sumber: data diolah, 2017. Lampiran 5.

Pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel *burnout*, variabel *burnout* menunjukkan jumlah rata-rata 2,57 yang artinya tingkat *burnout* yang dialami oleh guru atau tenaga

pengajar adalah cukup tinggi. Skor minimum yaitu responden tidak tekun sedangkan skor maksimum yaitu responden merasa lelah diseluruh tubuh.

E. Uji Kualitas Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011) uji validitas merupakan pengujian yang menunjukkan *valid* atau tidaknya suatu kuesioner. Teknik pengukuran validitas dalam penelitian ini menggunakan *Pearson's Correlation Product Moment* dengan mengkorelasikan skor masing-masing item indikator pertanyaan dengan skor butir pertanyaan tersebut. Kriteria pengambilan keputusan untuk menyatakan *valid* yaitu :

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka pernyataan dinyatakan *valid*.
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka pernyataan dinyatakan tidak *valid*.

Hasil uji validitas terhadap indikator pertanyaan dari semua variabel ditunjukkan dalam tabel-tabel berikut:

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Indikator Kinerja

Variabel	Item	Hasil Uji Validitas	Keterangan
Kinerja	Kuantitas dan kualitas	0	VALID
	Efisiensi Karyawan	0	VALID
	Standar kualitas karyawan	0	VALID
	Usaha Karyawan	0	VALID
	Pelaksanaan tugas	0	VALID
	Pengetahuan karyawan	0	VALID
	Kreativitas karyawan	0	VALID

Sumber: data diolah, 2017. Lampiran 6.

Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa semua indikator pertanyaan dalam kuesioner tersebut dinyatakan *valid*, karena nilai signifikansi seluruh indikator variabel $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti semua pertanyaan dalam kuesioner tersebut mengungkapkan apa yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dan indikator dalam pertanyaan kinerja tersebut layak digunakan untuk uji selanjutnya.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Variabel	Item	Hasil Uji Validitas	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik	Pengawasan	0	VALID
	Rasa aman	0	VALID
	Suasana kerja	0	VALID
	Pemberian imbalan	0	VALID
	Perlakuan baik	0	VALID
	Kesempatan pengembangan karier	0	VALID
	Perlakuan adil		VALID
	Hubungan kerja	0	VALID

Sumber: data diolah, 2017. Lampiran 6.

Berdasarkan tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa semua indikator pertanyaan dalam kuesioner tersebut dinyatakan *valid*, karena nilai signifikansi seluruh indikator variabel $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti semua pertanyaan dalam kuesioner tersebut mengungkapkan apa yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dan indikator dalam pertanyaan lingkungan kerja non fisik tersebut layak digunakan untuk uji selanjutnya.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Indikator *Burnout*

Variabel	Item	Hasil Uji Validitas	Keterangan
<i>Burnout</i>	Merasa lelah	0	VALID
	Sebelum bekerja merasa kelelahan	0	VALID
	Sukar berpikir	0	VALID
	Lelah berbicara	0	VALID
	Daya pikir menurun	0	VALID
	Tidak tenang	0	VALID
	Merasa cemas	0	VALID
	Merasa gugup	0	VALID
	Tidak berkonsentrasi	0	VALID
	Bertindak lamban	0	VALID
	Kurang percaya diri	0	VALID
	Tidak tekun	0	VALID
	Enggan cekatan	0	VALID
	Tidak perhatian	0	VALID
	Enggan menatap orang	0	VALID
Cenderung lupa	0	VALID	

Sumber: data diolah, 2017. Lampiran 6.

Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa semua indikator pertanyaan dalam kuesioner tersebut dinyatakan *valid*, karena nilai signifikansi seluruh indikator variabel $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti semua pertanyaan dalam kuesioner tersebut mengungkapkan apa yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dan indikator dalam pertanyaan *burnout* tersebut layak digunakan untuk uji selanjutnya.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauhmana tingkat stabilitas dan konsistensi dari jawaban seseorang atas kuesioner tersebut, sehingga memberikan hasil

relatif konsisten jika pengukuran tersebut diulangi. Menurut Nunnally (1994) dalam Ghozali (2011) suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* > 0,70.

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien	Keterangan
	Cronbach Alpha	
Kinerja	0.857	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.909	Reliabel
Burnout	0.904	Reliabel

Sumber: data diolah, lampiran 7.

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel dalam penelitian memiliki nilai koefisien *cronbach alpha* > 0,70, maka instrumen dalam setiap variabel penelitian dikatakan reliabel.

F. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Dalam mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic (Ghozali, 2011).

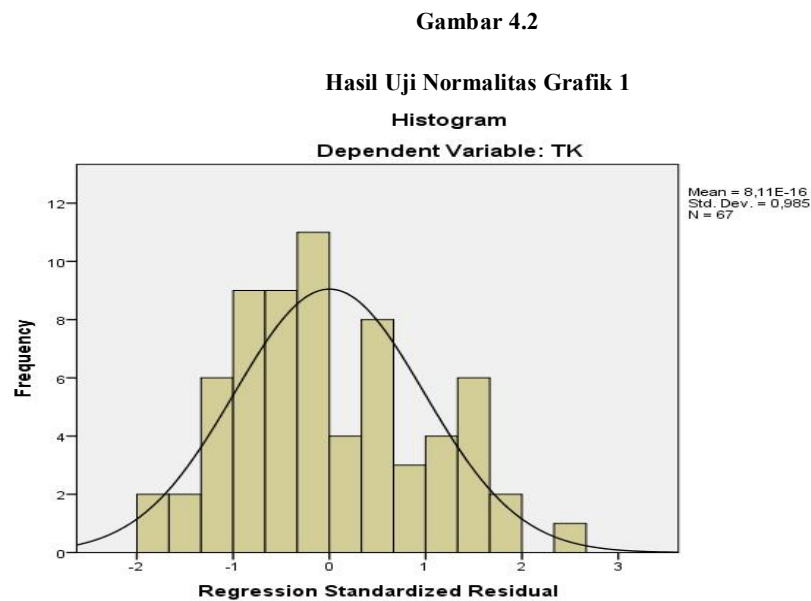
a. Analisis Grafik

Dalam analisis ini dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati

distribusi normal. Selain melihat grafik histogram maka perlu melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

- b. Analisis Statistik, uji statistic sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual.

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini ditunjukkan oleh grafik dan tabel sebagai berikut:



Sumber: data diolah, lampiran 8.

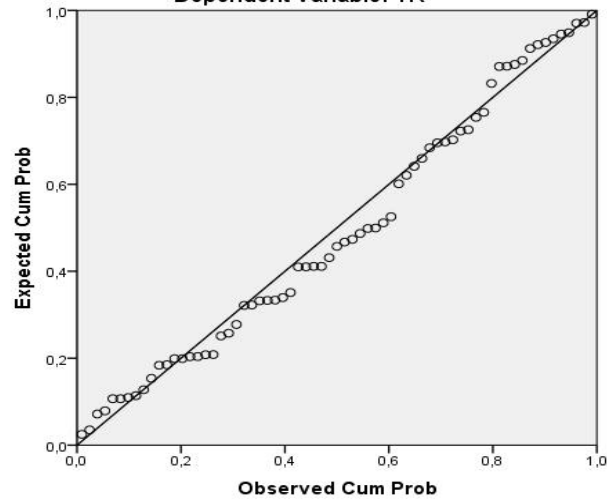
Berdasarkan grafik 4.2 dapat di simpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena pada grafik tersebut memperlihatkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti pola diagonal atau simetris.

Gambar 4.3

Hasil Uji Normalitas Grafik 2

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: TK



Sumber: data diolah, lampiran 8.

Berdasarkan grafik 4.3 dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. dan pada grafik 2 memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal.

Non Parametric Test

Tabel 4.9

Hasil uji Non Parametik Tes

	Unstandardized Residual
Signifikan	0, 200

Sumber: data diolah, lampiran 8.

Berdasarkan tabel 4.9 pada uji *non parametric test* nilai signifikansinya adalah 0,200, hal ini berarti bahwa data tersebut adalah berdistribusi normal.

Karena nilai signifikansi $> 0,005$. Hasil dari *non parametric test* ini konsisten dengan hasil grafik yang sebelumnya yang menyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal*. Variabel *orthogonal* adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol, Ghozali (2011). Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.961	1.040	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Burnout</i>	0.961	1.040	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: data diolah, lampiran 8.

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan sebaliknya apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, Ghozali (2011). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.567	>0,05	Tidak terjadi heteroskedasitas
Burnout	0.409	>0,05	Tidak terjadi heteroskedasitas

mber: data diolah, lampiran 8.

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heteroskedasitas.

G. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Teknik analisis data yang digunakan yaitu, regresi linier berganda. Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2, menurut Sugiono (2015). Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara uji F maupun secara parsial (uji t).

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Regresi linier Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	22,371			
Lingkungan kerja non fisik	0,545	5,287	0.000	Signifikan
<i>Burnout</i>	-0,357	-3,467	0.001	Signifikan
F hitung	17,037			
Sig F	0.000			
Adj R square	0.327			

Sumber: data diolah, lampiran 9.

1. Uji F

Berdasarkan uji F, diperoleh nilai F-hitung sebesar 17,037 dengan probabilitas $(p) = 0,000$. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas $(p) < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan *burnout* secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Uji Regresi Parsial (uji t)

a. Lingkungan Kerja Non Fisik

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,287 koefisien regresi (beta) 0,545 dengan probabilitas $(p) = 0,000$. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas $(p) < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_1 lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Ini menunjukkan semakin tinggi lingkungan kerja non fisik dari seseorang akan semakin tinggi juga kinerja yang dimilikinya.

b. *Burnout*

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -3,467 koefisien regresi (beta) -0,357 dengan probabilitas $(p) = 0,001$. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas $(p) < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_2 *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap

kinerja karyawan diterima. Ini menunjukkan semakin tinggi *burnout* dari seseorang maka akan semakin rendah kinerja yang dimilikinya.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Besar pengaruh lingkungan kerja non fisik dan *burnout* secara simultan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.327. Artinya, 32,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik dan *burnout*.

H. Hasil Penelitian dan Pembahasan (Interpretasi)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja non fisik dan *burnout* terhadap kinerja guru SLB N 01 Bantul Yogyakarta. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2013) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas. Selanjutnya pembahasan untuk masing-masing hipotesis penelitian dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh positif lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru SLB N 01 Bantul Yogyakarta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 5,287 koefisien regresi (beta) 0,545 dengan probabilitas (p) = 0.000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa dukungan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja guru SLB N 01 Bantul Yogyakarta. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru terbukti. Hal tersebut menunjukkan kenaikan lingkungan kerja non fisik di SLB N 01 Bantul Yogyakarta sebesar satu persen maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 54,5%.

Hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja non fisik ditingkatkan atau lebih diperhatikan oleh pimpinan SLB N 01 Bantul Yogyakarta, maka akan mampu meningkatkan kinerja guru. Lingkungan kerja non fisik yang tinggi cenderung mendukung karyawannya untuk lebih semangat dalam menjalankan tugasnya, seperti memberikan dukungan moral kepada rekan kerja, maupun bawahannya. Lingkungan kerja non fisik tinggi yang dimiliki oleh guru SLB N 01 Bantul Yogyakarta ditunjukkan dengan jawaban responden yakni SLB N 01 Bantul Yogyakarta telah memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan diri dan diperlakukan secara adil di lingkungan kerja.

Penelitian dari Dharmawan (2011) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar dengan nilai *standardized direc effec* sebesar 0,204. Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi atau semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan kinerja karyawan juga akan semakin baik atau meningkat. Sebaliknya

semakin rendah lingkungan kerja non fisik yang ada maka kinerja karyawan juga akan semakin menurun atau rendah.

Lingkungan kerja non fisik merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk lebih baik dalam menjalankan tugas yang diberikan. Tinggi rendahnya lingkungan kerja non fisik akan menentukan besar kecilnya kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja non fisik dapat memberikan semangat, aman, dan kenyamanan dalam bekerja, oleh karena itu lingkungan kerja non fisik karyawan berbanding lurus dengan kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Terkadang karyawan yang memiliki kinerja yang rendah dikarenakan kurangnya kesadaran organisasi atau perusahaan untuk terus memenuhi kebutuhan lingkungan karyawan secara psikis. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi karyawan salah satunya adalah dengan evaluasi berkaitan manajemen dalam hal pemenuhan kebutuhan lingkungan karyawan secara psikis.

Hal tersebut dapat berupa Pengawasan yang dilakukan secara *continue* dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal

mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota dan lain-lain seperti yang di ungkapkan Wursanto (2009) pada bab dua.

2. Pengaruh negatif *burnout* terhadap kinerja guru SLB N 01 Bantul Yogyakarta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -3,467 koefisien regresi (beta) -0,357 dengan probabilitas (p) = 0,001. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin tinggi *burnout* dari seseorang akan semakin rendah kinerja yang dimilikinya. Yang artinya hal tersebut menunjukkan kenaikan *burnout* di SLB N 01 Bantul Yogyakarta sebesar satu persen akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -35,7%. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Risambessy (2011), dalam Mahendra dan Mujiati(2015), yang membuktikan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan dan negatif, ini menunjukkan bahwa tekanan kerja dan sulitnya suatu pekerjaan mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa apabila *burnout* lebih diperhatikan lagi maka akan meminimalisir kelelahan dalam bekerja dan kesalahan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi. Semakin kecil tingkat *burnout* yang dialami karyawan maka

akan semakin kecil tingkat kesalahan yang dilakukan, oleh karena itu perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mengakibatkan *burnout*, seperti pekerjaan yang berlebihan, kekurangan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, konflik peran dan ambiguitas peran.

Jika faktor-faktor tersebut terus diabaikan dalam jangka waktu yang lama maka akan menimbulkan dampak *burnout* yang serius sehingga performa dalam bekerja juga akan menurun, begitu pula dengan kinerja suatu perusahaan atau organisasi. Karyawan yang mengalami *burnout* cenderung diam dan terlihat tanpa daya, hal ini terjadi karena hilangnya semangat yang berakibat pada ketidakberdayaan. Tingkat energi yang tinggi, kesehatan yang baik dan kondisi prima yang diperlukan untuk bekerja pada kinerja yang tinggi bisa habis akibat *burnout*. Efisiensi dan kualitas kerja mengalami penurunan. Kinerja yang menurun mengakibatkan bekerja menjadi lebih menyakitkan dan kurang menguntungkan, absensi juga akan meningkat selain itu korban yang mengalami *burnout* akan mengalami kondisi yang emosional saat menjalankan tugasnya.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meminimalisir tingkat *burnout* adalah dengan melakukan sistem *recruitment* atau seleksi tenaga kerja yang berkompeten, sehingga tidak akan terjadi pekerjaan menumpuk, karena pekerjaan yang berlebihan namun kekurangan sumber daya manusia yang

berkompeten. Selain itu juga dapat dilakukan dengan melakukan pembagian tugas kerja yang jelas, sehingga tidak akan terjadi ambiguitas peran karena tidak jelasnya deskripsi tugas karyawan hal ini seringkali menyebabkan karyawan mengerjakan suatu pekerjaan yang seharusnya tidak dikerjakan oleh karyawan tersebut. Kedua hal tersebut adalah salah satu contoh kecil yang dapat menjadi bahan evaluasi bagi organisasi. Apabila kedua hal tersebut sudah dapat diterapkan dengan baik maka akan dapat menurunkan tingkat *burnout* atau kelelahan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.