

## **PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP BURNOUT PADA GURU DI YAYASAN DON BOSCO MANADO**

**Noel Datubara**

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado  
Email: 20101019@unima.ac.id

**Harol R. Lumapow**

Program Studi Pendidikan Luar Sekolah Universitas Negeri Manado  
Email: harolrlumapow@gmail.ac.id

**Melkian Naharia**

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado  
Email: melkiannaharia@unima.ac.id

**Abstrak:** Penelitian ini merujuk pengaruh perceived organizational support terhadap burnout pada guru di Yayasan Don Bosco Manado. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah subjek sebanyak 68 yang mencakup guru pada tingkatan SD, SMP, dan SMA di Yayasan Don Bosco Manado. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perceived organizational support terhadap burnout pada guru di Yayasan Don Bosco Manado. Hasil penelitian menunjukkan variabel perceived organizational support (X) dan variabel burnout (Y) untuk nilai koefisien regresi sebesar  $-0,487$  dengan signifikansi  $0,000 <$  dari probabilitas  $0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara perceived organizational support terhadap burnout pada guru, dan besar pengaruh pada penelitian ini dengan nilai  $r$  square sebesar  $0,352$ . Nilai ini berarti bahwa pengaruh perceived organizational support terhadap burnout adalah sebesar  $35,2\%$  dan sisanya  $64,8\%$  dipengaruhi oleh faktor lain. Semakin tinggi perceived organizational support maka semakin rendah burnout pada guru di Yayasan Don Bosco Manado.

**Kata Kunci:** *Burnout, Guru, Perceived Organizational Support*

**Abstract:** *This research refers to the influence of perceived organizational support on burnout among teachers at the Don Bosco Manado Foundation. This research used quantitative methods with a total of 68 subjects including teachers at elementary, middle and high school levels at the Don Bosco Manado Foundation. The aim of this research is to determine the effect of perceived organizational support on burnout among teachers at the Don Bosco Manado Foundation. The research results show that the perceived organizational support variable (X) and the burnout variable (Y) have a regression coefficient value of  $-0.487$  with a significance of  $0.000 <$  with a probability of  $0.05$ . This shows that there is a negative and significant relationship between perceptions of organizational support on teacher burnout, and a large influence in this research with an  $r$  square value of  $0.352$ . This value means that the influence of perceived organizational support on burnout is  $35.2\%$  and the remaining  $64.8\%$  is influenced by other*

*factors. The higher the perceived organizational support, the lower the burnout among teachers at the Don Bosco Manado Foundation*

**Keywords:** *Family Social Support, Juvenile Delinquency*

## PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang Guru dan Dosen, “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik para siswa dengan baik bukan hanya mengenai materi untuk menjadi pintar tetapi juga akhlak siswa, membimbing dalam artian mengarahkan siswa agar dapat menemukan berbagai potensi yang dimiliki siswa hingga dapat tercapai tujuannya, melatih mengembangkan potensi yang ada pada siswa, menilai dan mengevaluasi melihat hasil yang dari pencapaian siswa (Undang-Undang RI Nomor 14, 2005).

Akan tetapi kenyataan dilapangan khususnya bagi guru-guru yang ada di Yayasan Don Bosco Manado dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab seperti diatas pastinya tidak sedikit beban kerja yang dihadapi oleh seorang guru yang hingga menimbulkan perasaan lelah secara fisik dan mental karena bosan dengan kegiatan yang dilakukan hanya begitu-begitu saja, kerumitan, rasa ketidakpuasan terhadap pencapaiannya dan kelelahan emosi pada guru seperti mudah marah, cemas, takut, merasa stress hingga akhirnya akan munculnya niatan untuk berhenti bekerja, memainkan handphone, keluar kelas saat jam pelajaran, merasa jenuh atau bosan, merasa mengantuk, merasa lelah, stress, pergi ke kantin, terlambat masuk, bahkan ada yang tidak masuk sekolah untuk mengajar. Hal-hal seperti itulah yang ditemukan oleh peneliti di lapangan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi singkat peneliti di Yayasan Don Bosco Manado peneliti menyimpulkan bahwa gejala-gejala yang ditunjukkan oleh para guru di Yayasan Don Bosco Manado adalah

merupakan gejala stress kerja, kurangnya motivasi kerja, burnout, kemalasan, hingga gangguan mood. Berdasarkan semua permasalahan yang dipaparkan oleh peneliti bahwa untuk para guru-guru di Yayasan Don Bosco Manado adalah merupakan masalah kejenuhan atau burnout.

Maslach menjelaskan faktor yang dapat mempengaruhi munculnya burnout dapat dibedakan menjadi dua yaitu factor situasional (Faktor ini berasal dari karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi) dan factor individu (jenis kelamin, usia, pendidikan, ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi, ambiguitas dan konflik peran, beban kerja, dukungan sosial, kelompok kerja dan gaya kepemimpinan) (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2011). Menurut peneliti faktor penyebab terjadinya burnout pada guru di Yayasan Don Bosco Manado merupakan dukungan organisasi yang di terima oleh para guru.

Menurut Eisenberger dan Rhoades (2002), *perceived organizational support* mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka (Yih dan Htaik, 2011). *Perceived organizational support (POS)* diasumsikan sebagai sebuah keyakinan umum para guru tentang perhatian dan penilaian yang diberikan oleh organisasi (Eisenberger, 2004). Pembentukan keyakinan umum tentang dukungan organisasi sebagaimana yang dimaksud

Pendapat di atas sesungguhnya dapat dilakukan dengan organisasi memberi berbagai perlakuan yang baik terhadap karyawannya. Maka dari untuk memaksimalkan tugas dan tanggung jawab para guru harus adanya dukungan

dari organisasi. Dukungan organisasi adalah bentuk kepedulian terhadap kesejahteraan para anggotanya yang ditunjukkan dengan mendengar keluhannya mencoba untuk membantu mereka ketika ada masalah dan memperlakukan mereka secara layak (George & Jones, 2012). Dalam penelitian ini, menurut peneliti *perceived organizational support* sangat diperlukan untuk mencegah terjadinya *burnout* pada guru di Yayasan Don Bosco Manado.

Peneliti membatasi penelitian ini hanya pada kejenuhan/*burnout* dilihat dari dukungan organisasi (*perceived organizational support*). Berdasarkan latar belakang yang peneliti paparkan, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh *perceived organizational support* terhadap *burnout* pada guru di Yayasan Don Bosco Kota Manado. Hal ini juga sebagai alasan dari pengambilan judul karena realita yang di alami pada guru Yayasan Don Bosco di Kota Manado.

## METODE

Menurut Sugiyono, pendekatan penelitian kuantitatif merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017). Berdasarkan hal tersebut pada pendekatan penelitian ini didasarkan pada ciri- ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Pada penelitian ini penguji menguji hipotesis penelitian ini menggunakan pendekatan kolerasi dan uji analisis regresi.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru yang mengajar di Yasayasn Don Bosco Manado yang terbagi dalam tiga tingkatan yaitu SD, SMP, dan SMA sebanyak 84 orang guru. Penentuan sampel yang digunakan oleh peneliti

pada penelitian ini dengan menggunakan *random sampling*. *Random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2017). Adapun penentuan jumlah subjek penelitian ini mengacu pada tabel Isaac & Michael (Sugiyono, 2015) dengan menggunakan tingkat kesalahan 5%. Jumlah subjek penelitian ini sebanyak 68 orang guru.

Pengumpulan data dalam penelitian ini akan menggunakan skala kuesioner atau angket. Angket/kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya menggunakan skala Likert dengan 4 opsi pilihan jawaban untuk variabel *Perceived Organizational Support* (POS) dan variabel *Burnout* menggunakan skala *Burnout* dari Maslach dengan 7 opsi plihan jawaban (Sugiyono, 2017).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS for windows versi 25 (SPSS)

Hasil uji normalitas dari variabel penelitian ini (*Perceived Organizational Support* (POS) dan *Burnout*) dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas.  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.92813578
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.073
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 1 di atas menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari probabilitas 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian hasil uji normalitas variabel (X) dan (Y) pada penelitian ini dikatakan normal.

Hasil uji linearitas yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini diperoleh data sebagaimana tertera pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Sum of Squares			Df	Mean Square	F	Sig.	
Burnout * Perceived Organizational Support	Between Groups	(Combined)	9624.798	44	218.744	1.912	.049
		Linearity	4317.705	1	4317.705	37.731	.000
		Deviation from Linearity	5307.093	43	123.421	1.079	.434
	Within Groups	2631.967	23	114.433			
Total		12256.765	67				

Berdasarkan tabel 2 diperoleh *F defiation from linearity* kedua variabel diatas yaitu  $F = 1,079$  dengan  $p = 0,434$  ( $p > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara *Perceived Organizational Support* dan *Burnout*.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	98.047	9.376		10.457	.000
	Perceived Organizational Support	-.487	.081	-.594	-5.991	.000

Berdasarkan tabel 3 bisa dilihat angka konstanta sebesar 316,203 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel *Burnout* (Y) adalah sebesar 98,047. Angka koefisien regresi variabel *Perceived Organizational Support* (X) sebesar -,487 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai

variabel *Perceived Organizational Support* (X), maka *Perceived Organizational Support* yang merasakan *Burnout* sebesar -,487.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* (X) berpengaruh negatif terhadap *Burnout* (Y). Berdasarkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* (X) berpengaruh terhadap variabel *Burnout*(Y).

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana  
*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594a	.352	.342	10.968

Berdasarkan tabel 4 diketahui nilai R Square sebesar 0,352. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Burnout* adalah sebesar 35,2% dan sisanya dipengaruhi oleh factor lain sebesar 64,8%.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Burnout* pada guru di Yayasan Don Bosco Kota Manado. Hasil uji hipotesis dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Burnout* dengan nilai sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian hasil uji hipotesis penelitian ini menerima H1 dan menolak Ho.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas item adalah 0,962. Pada hasil uji normalitas item menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih

besar dari probabilitas 0,05, dan pada hasil uji linearitas diperoleh *F defiation from linearity* kedua variabel diatas yaitu  $F = 1,079$  dengan  $p = 0,434$  ( $p > 0,05$ ). Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana dalam penelitian ini diketahui bahwa besarnya dampak variabel *Perceived Organizational Support* terhadap *Burnout* yaitu sebesar  $-0,487$ . Pertanda negatif dari nilai  $-0,487$  menunjukkan hubungan yang berlawanan arah antara *Perceived Organizational Support* dengan *Burnout*. Artinya bahwa semakin tinggi *Perceived Organizational Support* maka semakin rendah *Burnout* dan begitu pula sebaliknya semakin rendah *Perceived Organizational Support* maka semakin tinggi *burnout*.

Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara *perceived organisational support* terhadap *burnout*. Hal ini sejalan dengan hasil dari beberapa penelitian yang sebelumnya pernah dilakukan oleh Liu et al., (2018), Xu & Yang, (2021) dan Yew & Ramos, (2019). Emosi positif yang dihasilkan oleh *perceived organisational support* akan membantu karyawan untuk memulihkan kelelahan emosional yang dirasakan selama mereka bekerja (Wen et al., 2019). Guru yang memiliki persepsi bahwa organisasinya tidak memiliki kebijakan yang konsisten akan lebih cenderung mudah merasa *burnout*. Selain itu, apabila seorang guru merasa bahwa organisasi tempat ia bekerja tidak mepedulikan kesejahteraannya dan tidak menghargai kontribusi yang ia berikan, maka kemungkinan munculnya *burnout* pada guru tersebut akan menjadi semakin tinggi (Silva & Oliveira, 2019).

Guru yang merasa mendapatkan *support* berupa penghargaan atas kontribusinya, umpan balik konstruktif yang efektif, dan juga melibatkan guru dalam pengambilan keputusan akan meningkatkan kepuasannya dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi ini nantinya akan dapat mengurangi kemungkinan munculnya sindrom *burnout* pada guru (Robinson et al., 2019). *Perceived organisational support* sebagai sumber daya yang dimiliki karyawan dapat membuat karyawan memiliki emosi yang positif terhadap pekerjaannya mengenai kemampuannya yang dimilikinya (Zeng et al., 2020). Organisasi yang berhasil menyediakan bantuan kepada para karyawannya sehingga mereka bisa mempertahankan kondisi kerja yang optimal juga dapat menurunkan biaya fisik serta mental yang muncul pada karyawan dan menurunkan *burnout* (Lan et al., 2020).

## KESIMPULAN

Berdasarkan judul penelitian ini mengenai pengaruh *perceived organizational support* terhadap *burnout* pada guru di Yayasan Don Bosco Kota Manado. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh *perceived organizational support* terhadap *burnout* pada guru di Yayasan Don Bosco Kota Manado. Dengan demikian hasil uji hipotesis penelitian ini menerima H1 dan menolak Ho.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti paparkan, maka peneliti memberikan saran untuk penelitian selanjutnya, yaitu peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang *Burnout* untuk dapat menggunakan variabel yang lainnya atau bahkan mencoba

menggunakan populasi yang lebih besar lagi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Eisenberger, R., Jones, J.R., Aselage, J., and Sucharski, I.L. (2004). Perceived Supervisor Support. In Coyle-Shapiro, J.A.M., Shore, L.M., Taylor, M.S. and Tetrick, L.E. (Eds). *The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives*. New York: Oxford University Press: 206 – 225.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L., and Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contribution to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87(3): 565 – 575.
- George, J. M dan Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior Sixth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Lan, T., Chen, M., Zeng, X., & Liu, T. (2020). The influence of job and individual resources on work engagement among Chinese police officers: a moderated mediation model. *Frontiers in psychology*, 11(497). 1-14.
- Liu, W., Zhao, S., Shi, L., Zhang, Z., Liu, X., Li, L., Duan, X., Li, G., Lou, F., Jia, X., Fan, L., Sun, T., dan Ni, X. (2018). Workplace violence, job satisfaction, burnout, perceived organizational support and their effects on turnover intention among Chinese nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 8(6), 1-11
- Maslach, C., Leiter, M, P. (2011). *The Truth About Burnout: How Organization Cause Personal Stress and What to Do About It*. San Fransisco. A Wiley Imprint.
- Robinson, O. P., Bridges, S. A., Rollins, L. H., & Schumacker, R. E. (2019). A study of the relation between special education burnout and job satisfaction. *Journal of Research in Special Educational Needs*, 19(4), 295-303.
- Silva, S. M. F., & Oliveira, Á. D. F. (2019). Burnout among teachers in private institutions of higher education. *Psicologia Escolar e Educacional*, 23.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen ayat (1) Bab I ketentuan umum tentang Guru dan Dosen.
- Wen, J., Huang, S. S., & Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 120-130.
- Xu, Z., & Yang, F. (2021). The impact of perceived organizational support on the relationship between job stress and burnout: a mediating or moderating role?. *Current Psychology*, 40(1), 402-413.

- Yew, V. G. W., & Ramos, H. M. (2019). The relationship between perceived organizational support, age, and burnout: Implications for the Malaysian higher education workplace. *International Journal of Employment Studies*, 27(2), 35-57.
- Yih, W.W., and Htaik S. 2011. The impact of Perceived Organizational Support, job satisfaction and organizational commitment on job performance in hotel industry. The 11th International DSI and the 16th APDSI Joint Meeting. 14 (1), 231-245.
- Zeng, X., Zhang, X., Chen, M., Liu, J., & Wu, C. (2020). The influence of perceived organizational support on police job burnout: a moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 11, 948.334.  
<https://doi.org/10.53682/Pj.V2i4.7336>