

BAB V

PENUTUP

5.1. Bahasan

Dari pengujian hipotesis yang sudah dilakukan dengan menggunakan teknik statistik non-parametrik *Kendall's Tau B* didapatkan hasil bahwa ada hubungan antara motivasi berprestasi dengan *burnout* pada *auditor* yang bekerja di kantor akuntan publik "E" di Surabaya dimana nilai sig. (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,045 ($p < 0,05$). Selain itu angka *correlation coefficient* yang diperoleh adalah sebesar -0,264 dimana hal tersebut menunjukkan bahwa kekuatan hubungan kedua variabel tersebut dikategorikan "cukup" dan hubungan kedua variabel memiliki arah yang negatif atau berkebalikan. Nilai *correlation coefficient* yang didapat dikuadratkan kemudian dikalikan 100% sehingga didapatkan nilai sumbangan efektif sebesar 7%. Dengan ini terbukti bahwa hasilnya sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh penelitian ini. Hasil yang diperoleh yaitu adanya hubungan negatif antara motivasi berprestasi dengan *burnout* pada *auditor* yang bekerja di kantor akuntan publik "E" di Surabaya dimana semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki maka semakin rendah *burnout* yang dimiliki, begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian yang diperoleh terbukti sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu dari Primita dan Wulandari (2014), Akhyar (2017), Pisarik (2009), dan Low et al (2001) dimana motivasi berprestasi yang dimiliki suatu individu dapat menekan potensi terjadinya *burnout*. Hasil ini juga turut mendukung penjelasan dari Ryan dan Deci (2000) dalam teori *self-determination*-nya yaitu semakin tinggi motivasi intrinsik (motivasi berprestasi) pada individu maka akan semakin menurun pula dampak dari *burnout* hal ini diakibatkan karena seseorang dengan motivasi intrinsik (motivasi berprestasi) memiliki kegigihan untuk mencapai kesuksesan dan memiliki keinginan untuk melakukan hal-hal yang menantang dirinya.

Data yang didapat dari tabulasi silang menunjukkan bahwa mayoritas para *auditor* berada dalam kondisi motivasi berprestasi yang tinggi dan *burnout* yang rendah yaitu sebanyak 11 orang (34,5%)

kemudian diikuti oleh *auditor* yang berada dalam kondisi motivasi berprestasi tinggi dan *burnout* sedang yaitu sebanyak 8 orang (34,5%) dan sebanyak 7 orang *auditor* (21,88%) yang memiliki motivasi berprestasi dan *burnout* yang sedang. Data ini turut mendukung hasil penelitian ini bahwa adanya hubungan negatif antara motivasi berprestasi dan *burnout* dimana semakin tinggi salah satu variabel maka semakin rendah pula variabel lainnya. Tingginya motivasi berprestasi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah ketakutan akan kegagalan. Menurut McClelland (1986), kondisi takut akan kegagalan dapat menjadi faktor yang mendorong individu untuk berprestasi karena ketakutan tersebut akan membuat individu semakin termotivasi mencari cara untuk mengatasi kegagalan dan akhirnya mendorongnya untuk berusaha dan bekerja dengan lebih maksimal dalam mencapai prestasi. Sementara dalam Schaufeli dan Enzmann (1998) menjelaskan bahwa orang dengan kondisi *burnout* mengalami kelelahan kognitif dimana orang tersebut akan memiliki perasaan gagal dan merasa bahwa tidak mampu untuk melakukan sesuatu. Dari penjelasan kedua tokoh tersebut terlihat alasan mengapa kedua variabel berhubungan negatif.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Primita dan Wulandari (2014) yang berjudul “Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan *Burnout* Pada Atlet Bulutangkis di Purwokerto” dimana nilai korelasi yang didapat dari uji korelasi *pearson product moment* adalah sebesar -0,645. Nilai tersebut lebih besar dari R tabel (0,361) sehingga dinyatakan kedua variabel memiliki hubungan yang negatif dimana semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin rendah *burnout* begitu juga sebaliknya. Penelitian yang dilakukan oleh Akhyar, dkk., (2017) yang berjudul “*Burnout* ditinjau dari *Hardiness* dan Motivasi Berprestasi (Studi Pada Atlet Pelajar Di Semarang) juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian ini dimana nilai taraf signifikansi antara motivasi berprestasi dan *burnout* adalah sebesar 0,018 ($p < 0,05$) dan nilai korelasi sebesar -0,248 sehingga dinyatakan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara motivasi berprestasi dan *burnout*.

Jenis kelamin juga memperlihatkan tingginya rendahnya *burnout*. Schultz dan Schultz (1994) menjelaskan bahwa perempuan lebih cenderung memiliki *burnout* yang tinggi daripada laki-laki karena disebabkan oleh tingginya kelelahan emosional yang dialami. Tingginya kelelahan emosional disebabkan karena perempuan pada umumnya cenderung lebih sensitif dan lebih emosional dalam keterlibatannya dengan orang lain sedangkan laki-laki kurang menggunakan perasaan dan kurang sensitif dalam keterlibatannya dengan orang lain. Penelitian dari Verma et. al, (2011) menjelaskan bahwa perempuan cenderung lebih mengalami stres yang tinggi daripada laki-laki karena perempuan lebih sensitif dan mudah menghasilkan hormon kortisol dimana hormon ini memicu munculnya stres. Data *burnout* yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan penjelasan dari Schultz dan Schultz (1994) bahwa perempuan memiliki tingkat kelelahan emosional yang lebih tinggi daripada laki-laki. Pada data yang diperoleh ditemukan sebesar 35% perempuan memiliki tingkat kelelahan emosional yang tinggi berbanding dengan laki-laki sebesar 25%. Selanjutnya, sebesar 50% perempuan memiliki tingkat kelelahan emosional yang sedang berbanding dengan laki-laki sebesar 41 %.

Lama bekerja juga mempengaruhi tingkat *burnout*. Maslach (dalam Triyoga, 2012) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja yang dini akan lebih cenderung merasakan *burnout* dibandingkan karyawan dengan masa kerja yang lama karena karyawan dengan masa kerja dini baru memulai untuk belajar menguasai pekerjaan sehingga dapat menyebabkan *burnout* dalam bekerja. Karyawan dengan masa kerja yang lama akan terbiasa dengan pekerjaannya sehingga cenderung kurang merasakan *burnout*. Dari data yang diperoleh terkait dengan lama bekerja selama 3 tahun kebawah, dari 23 *auditor* terdapat sebanyak 14 orang berada dalam kondisi *burnout* sedang dan sebanyak 1 orang berada dalam kondisi *burnout* tinggi. Bila dibandingkan dengan *auditor* dengan masa kerja lebih dari 3 tahun, dari 9 *auditor* hanya terdapat sebanyak 3 orang berada dalam kondisi *burnout* sedang dan sebanyak 1 orang berada dalam kondisi *burnout* tinggi.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sebanyak 53,13% *auditor* mengalami *burnout* terkategori sedang dan 6,25% mengalami *burnout* terkategori tinggi. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, kondisi *burnout* yang dialami ini diakibatkan karena *auditor* merasa tidak sanggup dengan banyaknya beban pekerjaan yang harus dikerjakan, tingkat kesulitan pekerjaan yang tinggi, serta tuntutan *deadline* dari klien yang ketat. Hal ini memperlihatkan bahwa dorongan untuk mencapai prestasi masih kurang optimal. McClelland (dalam Rumiani, 2006) menjelaskan bahwa ciri-ciri orang yang memiliki motivasi berprestasi salah satunya adalah suka bekerja keras. Daft (2008) juga menyatakan bahwa orang dengan motivasi berprestasi yang tinggi memiliki keinginan untuk mencapai hal-hal yang sulit, meraih standar-standar kesuksesan yang tinggi, menguasai tugas-tugas yang bersifat rumit, dan ingin mengungguli orang lain.

Sumbangan efektif dalam penelitian ini adalah sebesar 7% yang berarti variabel *burnout* dipengaruhi oleh motivasi berprestasi sebesar 7% sedangkan 93% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti peran sosial, beban pekerjaan, usia, jenis kelamin, dan sebagainya. Hal ini juga didukung dari data yang diperoleh dimana terdapat satu *auditor* yang berada dalam kondisi motivasi berprestasi tinggi dan *burnout* tinggi serta satu *auditor* yang berada dalam kondisi motivasi berprestasi sangat tinggi dan *burnout* yang tinggi. Hasil yang diperoleh ini kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Salah satu faktor lain yang terlihat mempengaruhi *burnout* adalah beban kerja. Berdasarkan wawancara lebih jauh, diketahui bahwa pembagian beban kerja pada setiap karyawan kurang merata dimana hal ini diakibatkan karena tidak adanya *job description* secara tertulis di kantor akuntan publik tersebut sehingga tidak ada ketentuan atau batasan yang jelas mengenai pembagian beban kerja. Situasi tersebut dapat menimbulkan beban kerja yang berlebihan (*work overload*). Bousinakis dan Halkos (2010) menjelaskan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat membuat individu merasa kelelahan secara fisik dan psikis hingga akhirnya bila dibiarkan terus menerus akan membawa individu ke dalam kondisi *burnout*.

Penelitian ini juga tidak terlepas dari keterbatasan-keterbatasan yang telah dihadapi, diantaranya:

- 1.) Dalam pembuatan alat ukur, peneliti kurang mampu menemukan bahasa-bahasa yang baik dan jelas sehingga banyak aitem-aitem yang gugur karena kurang mewakili aspek yang diwakili.
- 2.) Peneliti kurang teliti dalam melakukan *coding* sehingga pada saat pengolahan data ada beberapa hasil yang kurang sesuai dan menyebabkan peneliti harus mengecek kembali satu persatu data tersebut.
- 3.) Data sebaran kategorisasi *burnout* dalam penelitian ini masih belum seimbang. Dari hasil penelitian yang diperoleh, mayoritas subjek masih dominan tersebar di dua kategorisasi yaitu sedang dan rendah sehingga *burnout* dalam populasi tersebut belum cukup representatif.

5.2. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, hasil yang diperoleh sejalan dengan hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti sebelumnya bahwa ada hubungan antara motivasi berprestasi dengan *burnout* pada auditor yang bekerja di kantor akuntan publik “E” di Surabaya. Hasil ini dibuktikan dari hasil uji non-parametrik *Kendall's Tau B* dimana nilai sig. (2-tailed)-nya adalah sebesar 0,045 ($p < 0,05$). Selanjutnya diketahui bahwa arah hubungan dari kedua variabel adalah negatif hal ini terlihat dari nilai *correlation coefficient* sebesar -0,264 yang dimana menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin rendah *burnout* begitu juga sebaliknya. Nilai *correlation coefficient* tersebut juga menjelaskan bahwa kekuatan hubungan kedua variabel berada pada kategori “cukup” karena nilai tersebut berada pada rentang 0,26 sampai 0,50. Sumbangan efektif yang diperoleh adalah sebesar 7% yang berarti *burnout* dipengaruhi oleh motivasi berprestasi sebesar 7% sedangkan 93% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Kecilnya sumbangan efektif menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap variabel *burnout* kecil, hal ini disebabkan karena variabel

burnout lebih dominan dipengaruhi oleh variabel selain motivasi berprestasi.

5.3. Saran

5.3.1. Bagi Auditor

Dari hasil penelitian terlihat masih ada *auditor* yang berada dalam kondisi *burnout* dengan tingkat sedang bahkan tinggi sehingga diharapkan para *auditor* dapat meningkatkan dan mengoptimalkan motivasi berprestasi salah satunya dengan menentukan suatu target pencapaian yang ingin diraih (promosi jabatan, bonus yang meningkat, *soft skill* yang lebih terasah, dsb.).

5.3.2. Bagi Kantor Akuntan Publik “E”

Dari hasil penelitian masih ada ditemukan *auditor* yang berada dalam kondisi *burnout* terkategori sedang dan tinggi sehingga diharapkan pihak kantor/perusahaan dapat meminimalisir kondisi *burnout* yang dialami dengan melakukan pembagian beban kerja yang merata, penyediaan konseling atau *mentoring* bagi karyawan sehingga karyawan mampu mengelola dengan baik stres yang dirasakan, serta melakukan acara-acara *gathering* untuk menekan kondisi stres pada karyawan.

5.3.3. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih jauh lagi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi munculnya *burnout* seperti beban kerja, dukungan sosial, sistem *reward*, peran sosial, dan sebagainya karena dalam penelitian ini sumbangan efektif dari motivasi berprestasi hanya sebesar 7% sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat menemukan variabel apa yang memberikan pengaruh terbesar pada variabel *burnout*.
2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan subjek penelitian dengan jumlah lebih banyak agar data yang diperoleh dari subjek bisa terdistribusi dengan normal dan sebaran kategorisasi variabel pada populasi ataupun sampel lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhyar, A. G., dkk. (2017). Burnout ditinjau dari hardines dan motivasi berprestasi (studi pada atlet pelajar di semarang). *Jurnal Insight*, 13(2), 113-125.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Tes prestasi: Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar (edisi ke-2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi. Jilid II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bousinakis, P. & Halkos, G. (2010). The effect of stress and satisfaction on productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(5), 415-431.
- Budiasih, I. (2017). Burnout pada auditor di kantor akuntan publik provinsi bali. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1589-1600.
- Cherniss, C. (1980). “*Staff Burnout: Job Stress in The Human Services*”. London: Sage Publications.
- Cooper, C.L, Dewe, P. J, & O’Driscoll, M. P. (2001). *Organizational Stres: A Review and Critique Of Theory, Research, and Applications*. London : Sage Publications, Inc.
- Daft, R.L. (2008). *The Leadership Experience (4th Ed.)*. Mason: South-Western.
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum.
- Dirjen Pajak RI. (2010). Surat Edaran Nomor Se-35/Pj/2010 tentang Pengertian Sewa dan Penghasilan Lain Sehubungan dengan Penggunaan Harta, Jasa Teknik, Jasa Manajemen, dan Jasa Konsultan. [Versi Eletronik]. Diakses pada tanggal 25 September 2020 dari

<https://perpajakan.ddtc.co.id/peraturan-pajak/read/surat-edaran-direktur-jenderal-pajak-se-35pj2010>.

- Fogarty, T. J., Singh J., Rhoads, G. K., dan Moore, R.K. (2000). Antecedents and consequences of burnout. *Behavioral Research in Accounting*, 12(1), 31-68.
- Haryani, R. & Tairas. (2014). Motivasi berprestasi mahasiswa yang berasal dari pulau mandangin. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 4(1), 1-12.
- Haryani, R., & Tairas. (2014). Motivasi berprestasi pada mahasiswa berprestasi dari keluarga tidak mampu secara ekonomi. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan*, 3(1), 30–36.
- Heinemann, L. V., & Heinemann, T. (2017). Burnout research: Emergence and scientific investigation of a contested diagnosis. *SAGE Open*, 7(1), 1-12. DOI: 10.1177/2158244017697154.
- Indrayati. (2016). *Pengauditan: Audit Laporan Keuangan*. Malang: Aditya Media Publishing.
- Leiter, M., & Maslach, C. (2005). *Banishing Burnout: Six Strategies for Improving Your Relationship with Work*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Low, G. S., Cravens, D. W., Grant, K., & Moncrief, W. C. (2001). Antecedents and consequences of salesperson burnout. *European Journal of Marketing-Salesperson Burnout*, 35(5/6), 587-611.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–442.
- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. New York: Cambridge

University.

- Menteri Keuangan RI. (2008). Peraturan Menteri Keuangan Nomor 17/Pmk.01/2008 tentang Jasa Akuntan Publik. Jakarta. Diakses pada tanggal 25 September 2020 <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2008/17~pmk.01~2008per.htm>.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2020). Daftar Kantor Akuntan Publik/Akuntan Publik yang Terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan. Jakarta. Diunduh pada tanggal 30 September 2020 <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/Documents/Pages/Database-Akuntan-Publik-dan-Kantor-Akuntan-Publik/Daftar%20AP%20KAP%2020%20Mei%202020.pdf>.
- Pisarik, C. (2009). Motivational orientation and burnout among undergraduate college students. *College Student Journal*, 43(4), 1238-1252. ISSN-0146-3934.
- Primita, H. Y., & Wulandari, D. A. (2014). Hubungan antara motivasi berprestasi dengan burnout pada atlet bulutangkis di purwokerto. *Psycho Idea*, 12(1), 10–18. ISSN 1693-1076.
- Rumiani. (2006). Prokrastinasi akademik ditinjau dari motivasi berprestasi dan stress mahasiswa. *Jurnal Psikologi*. 3(2), Semarang: Universitas Diponegoro
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63(1), 397–427.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 54–67. doi:10.1006
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. United Kingdom: CRC press.

- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (1994). *Psychology and work today: An introduction to industrial and organization psychology*. New York: MacMillan Publishing Company.
- Sullivan, I. G. (1989). Burnout: a study of a psychiatric center. *Loss, Grief & Care*, 3(1-2), 83–93.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tamaela, E.Y. (2011). Konsekuensi konflik peran, kelebihan beban kerja dan motivasi intrinsik terhadap burnout pada dosen yang merangkap jabatan struktural. *Aset*, 13(2), 111-122. ISSN 1693-928X
- Triyoga, P. (2012). Kejenuhan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. *Jurnal STIKES*, 5(2), 167-178.
- Uyun, Q. (1998). Religiusitas dan motif berprestasi mahasiswa. *Psikologika*, 3(6), 45-54.
- Verma, R., Balhara, Y. P. S., & Gupta, C. S. (2011). Gender differences in stress response: Role of developmental and biological determinants. *Industrial psychiatry journal*, 20(1), 4-10.
- Wigfield, A., & Eccles, J. S. (2013). *The Development of Achievement Motivation*. Cambridges: Academic Press.
- Winarno. (2011). “*Pengembangan Sikap Entrepreneurship dan Intrapeneurship*”. Jakarta: PT. Indeks.
- Wiriyathi, N. M., Rasmini, N. K., & Wirakusuma, M.G. (2014). Pengaruh role stressors pada burnout auditor dengan kecerdasan emosional sebagai variabel pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(5), 227-244. ISSN : 2337-3067.
- Yeni & Niswati, I. (2012). Pengaruh burnout terhadap motivasi berprestasi dalam bekerja pada sales. *Psibernetika*, 5(2), 33–45.