

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan bukan hanya sarana untuk mentransfer pengetahuan saja, namun juga menjadi fondasi utama dalam membentuk karakter, nilai, dan masa depan suatu bangsa. Untuk menghasilkan kualitas pendidikan yang bermutu diperlukan sumber daya manusia sebagai pendidik yang bermutu pula. Guru sebagai aktor pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk karakter, pengetahuan, dan keterampilan siswa. Menurut UU RI No 14 tahun 2005, tentang tentang Guru dan Dosen pada pasal 1 ayat 1, “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, Pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Sejumlah studi terkini menegaskan bahwa kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas guru, tidak hanya dilihat dari kompetensi akademik, tetapi juga dari kondisi psikologis dan kesejahteraan mereka. Menurut Maria, et al. (2023), kualitas sumber daya manusia serta fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dukungan berupa lingkungan kerja yang memadai dan kompetensi individu yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh, terutama dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang kompleks. Azan et al. (2021) berpendapat bahwa kemajuan sekolah tidak hanya ditentukan oleh jumlah guru yang dimiliki, tetapi lebih penting pada kualitasnya. Guru yang berkualitas mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan mutu

pendidikan. Tanpa kualitas yang baik, keberadaan guru justru bisa menjadi beban. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan kualitas guru merupakan kunci utama dalam mendorong kemajuan sekolah secara berkelanjutan. Selaras dengan hal tersebut Febriansyah (2023) menyatakan bahwa penyelenggaraan pendidikan yang bermutu sangat bergantung pada peningkatan kompetensi dan profesionalisme Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK), meskipun aspek lain seperti sarana, prasarana, dan pembiayaan juga turut berpengaruh. Dalam hal ini, kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam mendorong peningkatan profesionalisme guru serta kualitas pendidikan di sekolah.

Studi oleh *Keller et al.* (2023) yang dipublikasikan dalam *Frontiers in Education* menyatakan bahwa *“when teachers experience low job satisfaction and high feelings of stress and of emotional exhaustion, their job performance... their teaching quality, is likely to decrease.”* Temuan ini menegaskan bahwa **kesejahteraan guru, terutama kepuasan kerja dan kelelahan emosional, berkorelasi langsung dengan kualitas pengajaran.** Penelitian yang dilakukan oleh Turner dan Garvis (2023) mengungkapkan bahwa kesejahteraan guru memiliki keterkaitan yang erat dengan tingkat stres dan *burnout* yang mereka alami. Ketiga aspek ini tidak hanya berdampak pada kondisi mental dan fisik guru secara keseluruhan, tetapi juga turut menentukan mutu proses pembelajaran yang mereka jalankan di kelas.

Menurut Hotiana dan Febriansyah (2018), selain faktor motivasi, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh tingkat stres kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu. Persaingan yang semakin ketat serta tuntutan pekerjaan yang meningkat menyebabkan munculnya berbagai tekanan di lingkungan kerja. Tidak hanya itu, tekanan juga dapat berasal dari lingkungan keluarga maupun sosial, yang semuanya berpotensi menambah beban psikologis. Akumulasi tekanan tersebut dapat berdampak negatif dan merugikan bagi individu maupun organisasi. Tingkat stres yang tinggi di kalangan guru dapat mengganggu proses pengajaran dan memberikan dampak negatif pada hasil belajar siswa. Oleh karena itu, masalah terkait *burnout*, terutama *teacher burnout* merupakan masalah yang penting untuk dibahas karena berpengaruh pada seluruh pihak di institusi pendidikan.

Pada kenyataannya, guru kerap menghadapi berbagai tekanan pekerjaan yang kompleks. Guru tidak hanya dituntut dalam aspek pengajaran, guru juga dibebani dengan tugas administratif yang berat serta jam kerja yang panjang. Nur dan Fatonah (2023) menjelaskan bahwa salah satu isu dalam sektor pendidikan di Indonesia berkaitan dengan guru atau tenaga pengajar. Salah satu masalah yang dihadapi adalah jumlah tugas yang terlalu banyak yang diberikan kepada pengajar, yang dapat menyebabkan kelelahan mental dan bahkan mendorong mereka untuk meninggalkan profesi sebagai pendidik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Effendi et al. (2023) menunjukkan bahwa terdapat 31 guru yang beralih profesi karena merasa bahwa beban tugas dalam menghadapi perubahan perilaku siswa sudah terlalu berat.

Studi longitudinal di Jepang oleh Hayashi et al. (2021) menemukan bahwa guru yang bekerja antara 9 hingga 13 jam per hari menunjukkan tingkat stres psikologis yang jauh lebih tinggi dibandingkan guru dengan jam kerja lebih rendah. Menurut Alfarisi & Pratisti (2020), Guru sebagai tenaga profesional tidak hanya dihadapkan pada beban mengajar, tetapi juga harus menangani tugas-tugas administratif, penyesuaian terhadap kurikulum yang sering berubah, dinamika perilaku peserta didik, serta tanggung jawab terhadap pengembangan karier dan tunjangan kinerja. Faktor-faktor ini secara bersamaan dapat memicu risiko terjadinya *burnout* dalam diri guru.

Semakin kompleksnya tuntutan profesi, seperti beban kerja yang tinggi, keterbatasan sumber daya, serta tanggung jawab yang terus meningkat, menyebabkan banyak pendidik mengalami tekanan emosional yang berkelanjutan. Tekanan ini sering kali memuncak menjadi stres kronis dan *burnout*, yang tidak hanya berdampak negatif pada kinerja profesional mereka, tetapi juga pada kesejahteraan pribadi. Hasil survey oleh Palupi dan Pandjaitan (2022), menyatakan sebanyak 70,1% guru yang mengajar pada sekolah menengah atas (SMA) memiliki permasalahan dalam proses pembelajaran dan menunjukan ciri-ciri *burnout* yang disebabkan karena meningkatnya tuntutan pekerjaan yang diemban guru dari pemerintah.

Penelitian Alamsyah & Mulyani (2020) dalam Bintang and Rositawati (2021) menunjukkan bahwa lebih dari 30% guru mengalami tingkat *burnout* yang tinggi,

yang disebabkan oleh kombinasi beban kerja, tekanan birokrasi, serta kurangnya dukungan sosial dan emosional dari lingkungan kerja. Maslach dan Leiter (2022) menerangkan bahwa *burnout* adalah gambaran kondisi psikologis dengan individu mengalami kelelahan emosional, fisik, dan mental yang disebabkan stress berkepanjangan di tempat kerja yang diakibatkan karena tuntutan kerja berlebih, tidak adanya kontrol dalam bekerja, tidak dihargai, *treated fairly*, dan perpecahan dalam kelompok.

Menurut Tamrin dan Jannang (2020), *Burnout* merupakan suatu sindrom yang ditandai dengan kelelahan baik fisik maupun psikis akibat tuntutan pekerjaan termasuk konsep diri dan perilaku negatif terhadap pekerjaan serta konsentrasi menurun. Menurut Palupi dan Pandjaitan (2022), *Burnout* juga dapat disebabkan oleh sebuah situasi dari sebuah reaksi sebagai akibat dari sebuah harapan dan tujuan yang ada, namun pada kenyataannya hal tersebut tidak berjalan sesuai keinginannya karena situasi yang telah terjadi.

Menurut Safitri (2021), ada dua faktor yang mempengaruhi *burnout*, yakni faktor individu dan faktor situasional. Pada faktor individu, terdiri dari karakteristik demografi (usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan tingkat pendidikan), karakteristik kepribadian (tipe kepribadian, *locus of control*, *coping stress*), dan sikap kerja, sedangkan faktor situasional terdiri dari jenis pekerjaan, karakteristik pekerjaan (beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, tekanan waktu dan dukungan sosial), dan karakteristik organisasi). Menurut Alfarisi dan Pratisti

(2020), *Burnout* yang dialami oleh para profesional termasuk guru umumnya dipicu oleh rendahnya kemampuan mereka dalam beradaptasi terhadap lingkungan kerja dan pekerjaannya, kemampuan mengelola emosi dan keyakinan akan kemampuan diri dalam mengelola berbagai sumber cemas sehingga mengakibatkan stres dan *burnout*.

Penelitian Putri & Astuti (2024) menunjukkan bahwa beban kerja dan dukungan sosial secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan *burnout* pada guru muda. Beban kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan tingkat *burnout*. Hasil ini berbeda dengan penelitian Zulfikar & Kasiyati (2024) penelitian ini menemukan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap job *burnout* pada guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya. Variabel lain seperti work-life balance dan stres kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan.

Salah satu faktor mempengaruhi terjadinya *burnout* pada guru menurut Putri & Astuti (2024) adalah dukungan sosial, apabila guru memiliki masalah interaksi dengan staf sekolah dan orangtua, hingga nilai-nilai personal yang tidak sejalan dengan nilai yang ada di lingkungan sekolah juga menjadi sumber lain yang berisiko untuk guru mengalami *burnout*. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kurangnya dukungan sosial di tempat kerja baik dari rekan kerja maupun atasan, dan rendahnya otonomi pekerjaan dapat memicu *burnout*. Dalam penelitiannya ditemukan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh signifikan dalam menurunkan *burnout* pada

guru muda, terbukti dari kontribusi bersama dukungan sosial dan beban kerja sebesar 64,7% terhadap varians *burnout* ($p < 0,01$). Sebaliknya, penelitian oleh Puspitasari (2011) terhadap guru honorer SD di Kota Bandung menunjukkan tidak terdapat korelasi yang negatif dan signifikan antara dukungan sosial dengan *burnout*. Koefisien korelasi sebesar -0,149 menunjukkan *tingkat* hubungan yang sangat rendah, sehingga dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada sampel tersebut.

Selain beban kerja dan dukungan sosial, efikasi diri (*self-efficacy*) juga menjadi salah satu faktor krusial yang memengaruhi tingkat *burnout* guru. Menurut Suminda & Astuti (2024), salah satu aspek kepribadian yang berkaitan dengan *burnout* adalah kemampuan individu untuk memandang pekerjaan yang sulit sebagai tantangan yang harus dihadapi untuk mencapai sesuatu, yang dikenal sebagai efikasi diri. Bandura dalam Gamlem & Vattøy (2023), menyatakan bahwa efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan tertentu. Penelitian oleh Nurwahyuni dan Widyana (2024) menunjukkan adanya korelasi negatif antara efikasi diri dengan *burnout* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) di Yogyakarta. Koefisien korelasi sebesar -0,418 dengan $p = 0,000$ menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami guru. Namun, penelitian oleh Lesmana et al. (2023) menemukan bahwa efikasi diri tidak secara langsung berpengaruh signifikan terhadap *burnout*, melainkan berperan sebagai mediator dalam hubungan antara

conscientiousness dan *burnout* pada guru. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri mungkin tidak selalu memiliki hubungan langsung dengan *burnout*, tergantung pada variabel lain yang terlibat.

Meskipun hubungan antara beban kerja, dukungan sosial, efikasi diri dan *burnout* telah cukup banyak diteliti, namun terdapat kekurangan pemahaman bagaimana keempat konstruk tersebut saling berinteraksi. Hingga saat ini belum terdapat penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh beban kerja, dukungan sosial, dan efikasi diri terhadap *burnout* guru di SMA YP Unila. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan membangun dan menguji apakah ada pengaruh yang menggabungkan beban kerja, dukungan sosial, efikasi diri dan *burnout*. Dengan memahami hubungan kompleks ini, diharapkan temuan dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan intervensi untuk meningkatkan kesejahteraan guru dan mencegah *burnout*, terutama dalam konteks pendidikan yang terus berkembang.

Peneliti melihat beberapa penelitian terdahulu belum fokus dan khusus meneliti bagaimana pengaruh faktor dalam *burnout* terjadi di lingkungan guru yang mengajar pada jenjang sekolah menengah atas, seperti pada guru di SMA YP Unila Bandar Lampung yang menjadi fokus peneliti dalam penelitian ini. Peneliti memilih SMA YP Unila sebagai objek penelitian karena SMA YP Unila telah berdiri selama 43 tahun akan tetapi masih mampu mempertahankan eksistensinya. SMA YP Unila

Bandar Lampung juga menjadi salah satu SMA swasta di Provinsi Lampung yang menjadi favorit dan impian siswa untuk bisa belajar dan mengembangkan bakat minatnya. Sebagai sekolah unggulan swasta di Bandar Lampung, SMA YP Unila memiliki target kelulusan 100% dan partisipasi aktif dalam kompetisi akademik. Tuntutan prestasi akademik tinggi yang berada di lingkungan yang kompetitif membuat sekolah ini harus menciptakan program unggulan baik akademik maupun ekstrakurikuler. Guru pun dituntut *multitasking* dengan mengajar, membimbing, menyusun laporan, hingga mengikuti pelatihan.

Untuk mengetahui fenomena *burnout* yang terjadi, peneliti melakukan pra penelitian melalui teknik wawancara dengan beberapa guru. Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa pra-penelitian atau studi pendahuluan diperlukan untuk mengidentifikasi masalah, memahami konteks, serta memperoleh informasi awal yang akan menjadi dasar dalam perumusan masalah penelitian. Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur yang dilakukan peneliti secara informal terhadap beberapa guru menunjukkan adanya gejala *burnout* seperti kelelahan emosional. Dari 6 guru yang dijadikan sampel awal, 60% mengatakan merasa cukup terbebani dengan target-target pencapaian akademik siswa dan beban administrasi kurikulum yang selalu dinamis.

Meskipun dari luar profesi guru tampak berjalan dengan santai mengikuti sistem pembelajaran yang ada saat ini, kenyataannya guru memikul berbagai tanggung jawab yang membebani pikiran. Banyaknya beban administrasi di era kini, tuntutan

mengikuti pelatihan sampai perubahan kurikulum dan sistem Pendidikan yang begitu cepat. Beban tersebut secara perlahan menguras energi mental dan fisik. Ketika kondisi ini berlangsung terus-menerus, guru akan mengalami kejenuhan yang berujung pada munculnya gejala *burnout*.

Tabel 1.1 Hasil Wawancara Tidak Terstruktur Terkait Gejala Burnout pada Guru

No.	Temuan Utama	Jumlah Guru (dari 6)	Persentase (%)	Gejala yang Muncul
1	Merasa terbebani dengan target pencapaian akademik siswa	4	66,7%	Kelelahan emosional, stres akademik
2	Terbebani dengan beban administrasi kurikulum yang dinamis	4	66,7%	Kelelahan mental, frustrasi
3	Mengalami tekanan dari tuntutan pelatihan dan perubahan sistem pendidikan yang cepat	3	50,0%	Stres kerja, kelelahan fisik
4	Merasa profesi guru tampak santai dari luar, namun penuh tekanan di dalam	5	83,3%	Kejenuhan psikologis
5	Memikul banyak tanggung jawab yang membebani pikiran dan energi	4	66,7%	Kejenuhan psikologis

Sumber : Hasil Wawancara Tidak Terstruktur Informal 2025

Untuk melihat gejala *burnout* dari faktor beban kerja guru, pada pra penelitian ini, peneliti mengambil data pra survey melalui data pembagian tugas yang dimiliki wakil kepala kurikulum di SMA YP Unila.

Tabel 1.2 Pembagian Tugas Jam Mengajar/Minggu Dan Tugas Tambahan

Jenis Kelamin	MENGAJAR		TUGAS TAMBAHAN					
	Mengajar < 24 JP	Mengajar > 24 JP	Tugas Wali Kelas	Tugas Walas dan Pembina	Tugas Guru Piket	Tugas Pembina / Wakil	BK	Guru
Laki-laki	12	14	2	4	4	9	1	4
Perempuan	8	36	27	3	8	3	3	2
Total	20	50	29	7	12	12	4	6

Sumber : Arsip Data Pembagian Tugas Guru Tahun Ajaran 2024/2025

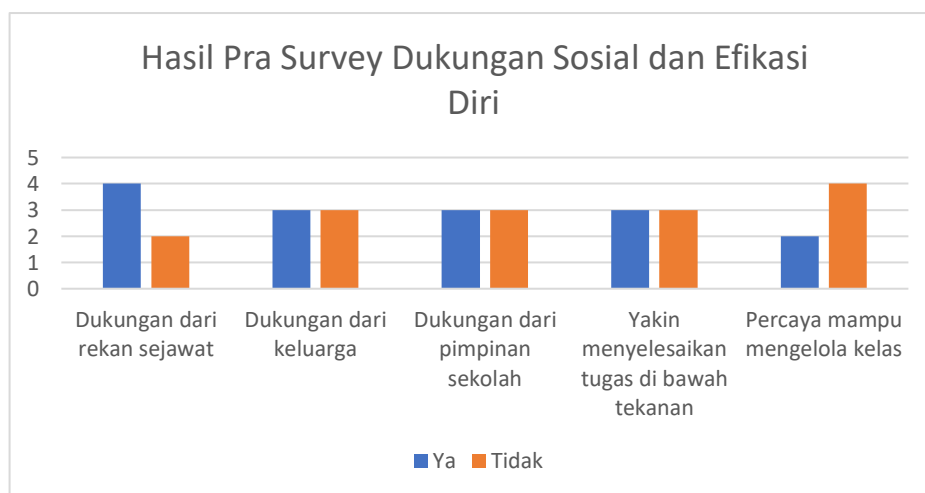
Berdasarkan hasil data *pra survey* pada table 1.1, terdapat sekitar 50 guru yang mengajar dengan jam mengajar di atas 24 jam/minggu di lingkungan SMA YP Unila. Dan guru tidak hanya bertanggung jawab atas kegiatan pembelajaran di kelas, tetapi juga memiliki tugas tambahan seperti menjadi wali kelas, guru piket membimbing kegiatan ekstrakurikuler, mengelola laporan administrasi, melakukan evaluasi, menyiapkan materi pembelajaran, persiapan event di sekolah serta persiapan peserta didik baru. Beban kerja yang berat ini berpotensi menimbulkan stres berkepanjangan yang dapat berkembang menjadi *burnout*.

Batas maksimal beban kerja guru di Indonesia diatur oleh Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 35, yang menetapkan bahwa beban kerja guru adalah sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 jam tatap muka per minggu. Ketentuan ini diperinci lebih lanjut dalam Permendikbudristek Nomor 25 Tahun 2024 dan Permendikdasmen Nomor 11 Tahun 2025, yang menegaskan bahwa total jam kerja guru berada dalam kerangka 40 jam per minggu, termasuk konversi tugas tambahan seperti koordinator, pembina, atau kepala laboratorium melalui ekuivalensi jam tatap muka. Dengan demikian, pemberian tugas tambahan memiliki batas yang jelas, yaitu tidak boleh menyebabkan total beban kerja melebihi 40 jam per minggu, sehingga sekolah wajib mempertimbangkan kapasitas kerja dan mencegah kelebihan beban yang berpotensi menimbulkan kelelahan kerja (*burnout*) pada guru.

Untuk memperoleh gambaran awal terkait kondisi tempat penelitian, peneliti juga melakukan polling sederhana terhadap 6 orang guru di SMA YP Unila. Hasil polling menunjukkan bahwa dukungan sosial dari lingkungan kerja, baik dari rekan

sejawat, pimpinan maupun keluarga belum dirasakan secara merata oleh seluruh guru. Sebagian responden menyatakan telah mendapatkan dukungan emosional dan bantuan dalam menghadapi kesulitan, namun sebagian lainnya belum merasakannya secara konsisten. Sementara itu, dari aspek efikasi diri, sebagian besar guru menyatakan percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas mengajar dan mengelola kelas. Namun, terdapat juga responden yang merasa belum sepenuhnya yakin terhadap kemampuannya dalam menghadapi tekanan kerja. Hal ini menunjukkan adanya variasi dalam tingkat efikasi diri guru yang bisa berdampak terhadap risiko *burnout*.

Gambar 1.1 Rekap Poling Guru



Sumber : Hasil Pra Survey Poling Guru 2025

Berdasarkan uraian mengenai beban kerja, dukungan sosial, efikasi diri, guru disekolah memiliki tanggung jawab dan tuntutan yang besar dalam pekerjaannya di sekolah. Hal tersebut memungkinkan guru rentan terkena *burnout*. Untuk menghadapi *burnout* yang terjadi, diperlukan kemampuan untuk menjadi pribadi yang memiliki efikasi diri yang baik. Dukungan sosial dari keluarga, rekan kerja

juga dapat diprediksi mampu membantu mengatasi *burnout*. Apabila fenomena *burnout* sudah dapat ditangani maka guru dapat mengekspresikan emosi dengan lebih positif untuk menunjukkan kualitas kinerjanya.

Dengan demikian, penting bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian secara lebih mendalam bagaimana beban kerja, dukungan sosial, dan efikasi diri secara simultan berpengaruh terhadap *burnout* guru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan konstruktif bagi upaya peningkatan kesejahteraan psikologis guru serta pengembangan lingkungan kerja yang lebih suportif di dunia pendidikan. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Dukungan Sosial, dan Efikasi Diri Terhadap *Burnout* Guru Di SMA YP Unila Bandar Lampung”**.

1.2 Ruang Lingkup

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

a. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah

- a) ***Burnout*** sebagai variabel terikat atau dependent
- b) **Beban kerja, dukungan sosial, dan efikasi diri** sebagai variabel bebas

b. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini yakni seluruh guru SMA YP Unila Bandar Lampung.

c. Ruang Lingkup Tempat

SMA YP Unila Bandar Lampung.

d. Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian ini adalah pada bulan Maret 2025 sampai Juli 2025.

e. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Beban Kerja, Dukungan Sosial, dan Efikasi Diri Terhadap *Burnout* Guru SMA YP Unila Bandar Lampung.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan peneliti di atas, maka rumusan dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah **beban kerja** berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada guru di SMA YP Unila Bandar Lampung?
2. Apakah **dukungan sosial** berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada guru di SMA YP Unila Bandar Lampung?
3. Apakah **efikasi diri** berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada guru di SMA YP Unila Bandar Lampung?
4. Apakah **beban kerja, dukungan sosial, dan efikasi diri secara simultan** berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada guru di SMA YP Unila Bandar Lampung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui **pengaruh beban kerja** terhadap *burnout* pada guru di SMA YP Unila Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui **pengaruh dukungan sosial** terhadap *burnout* pada guru di SMA YP Unila Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui **pengaruh efikasi diri** terhadap *burnout* pada guru di SMA YP Unila Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui **pengaruh secara simultan** antara beban kerja, dukungan sosial, dan efikasi diri terhadap *burnout* pada guru di SMA YP Unila Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi pendidikan dan manajemen sumber daya manusia di lingkungan sekolah. Hasil penelitian ini dapat memperkuat atau memperkaya kajian teori mengenai *burnout* dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti beban kerja, dukungan sosial, dan efikasi diri.

2. Manfaat Empiris

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi:

- a) **Peneliti**, Menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya di bidang psikologi kerja dan pendidikan, tentang hubungan antara beban kerja, dukungan sosial, efikasi diri, dan *burnout* pada guru.
- b) Perguruan Tinggi, Sebagai referensi atau bahan kajian bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout*, terutama dalam konteks pendidikan dan manajemen sumber daya manusia.
- c) **Guru**, agar lebih memahami pentingnya pengelolaan beban kerja dan menjaga efikasi diri, serta pentingnya membangun relasi sosial yang positif untuk mencegah *burnout*.
- d) **Pihak sekolah**, khususnya manajemen SMA YP Unila, untuk lebih memperhatikan pembagian tugas mengajar, penugasan wali kelas dan pembina ekstrakurikuler, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung secara sosial bagi para guru.

3. Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pimpinan sekolah atau dinas pendidikan dalam menyusun kebijakan atau program yang bertujuan untuk mengurangi burnout, misalnya melalui pembinaan efikasi diri, pengelolaan jam mengajar yang proporsional, serta peningkatan dukungan sosial antar guru.

4. Manfaat Sosial

Secara tidak langsung, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan. Guru yang terbebas dari burnout cenderung memiliki performa mengajar yang lebih baik, yang pada akhirnya berdampak positif pada proses belajar siswa dan iklim sekolah secara umum.

1.6 Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan,

BAB II : Landasan Teori

Pada bab ini menjelaskan landasan teori yang berisikan tentang masalah yang diteliti

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian

Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai hasil penelitian.

Bab V : Kesimpulan Dan Saran

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN