

BAB II. LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori Job Demand-Resources (JD-R)

Teori **Job Demands–Resources (JD-R)** pertama kali dikembangkan oleh **Demerouti et al. (2001)** dan dikembangkan secara luas oleh **Bakker dan Demerouti** dalam berbagai publikasi, termasuk versi terbarunya yang dipaparkan dalam *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2023). Teori **Job Demands–Resources (JD-R)** yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti merupakan kerangka teoretis yang menjelaskan bagaimana kondisi kerja memengaruhi *burnout*, motivasi, kesejahteraan dan kinerja karyawan, termasuk dalam konteks pendidikan seperti guru. Menurut Bakker et al. (2023), JD-R theory menyatakan bahwa seluruh aspek pekerjaan dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori utama, yaitu **tuntutan pekerjaan (job demands)** dan **sumber daya pekerjaan (job resources)**.

1. **Job demands** adalah aspek pekerjaan yang memerlukan usaha fisik atau psikologis yang berkelanjutan, seperti beban kerja tinggi, tekanan waktu, tanggung jawab kompleks, dan konflik peran. Tuntutan ini, jika berkepanjangan tanpa diimbangi dengan pemulihan atau dukungan yang memadai, dapat menyebabkan stres kerja dan *burnout*. Contohnya termasuk beban kerja berlebih, tekanan waktu, tuntutan emosional, konflik peran, dan kompleksitas tugas. Tuntutan kerja yang tinggi, apabila tidak dibarengi dengan pemulihan yang cukup atau ketersediaan sumber daya, akan memicu **proses deteriorasi kesehatan** atau disebut *health impairment process*, yang pada akhirnya menyebabkan *burnout* terutama dalam bentuk **kelelahan emosional**.

2. **Job resources** adalah aspek pekerjaan yang membantu individu dalam mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan, atau merangsang pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Sumber daya ini meliputi dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, otonomi kerja, serta kejelasan peran dan tujuan serta **efikasi diri**. JD-R menyatakan bahwa job resources ini mendorong proses *motivational process*, di mana guru merasa lebih berdaya, percaya diri, dan mampu mempertahankan semangat kerja yang tinggi, sehingga terhindar dari *burnout*.

Dalam pengembangannya, teori JD-R menjelaskan dua proses psikologis utama :

1. **Health impairment process**, yaitu bagaimana tingginya tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan kelelahan, penurunan kesehatan mental, dan *burnout*.
2. **Motivational process**, yaitu bagaimana ketersediaan sumber daya pekerjaan dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan kerja (work engagement), dan hasil kerja positif.

Dalam konteks guru, teori ini sangat relevan karena profesi guru sarat dengan tuntutan emosional, administratif, dan interpersonal yang tinggi. Ketika guru dihadapkan pada **beban kerja berlebih**, minimnya **dukungan sosial**, dan rendahnya **keyakinan terhadap kemampuan diri (efikasi diri)**, maka risiko mengalami *burnout* akan meningkat. Sebaliknya, ketika tersedia sumber daya psikososial yang memadai, seperti dukungan sosial dan efikasi diri yang tinggi, maka guru akan lebih mampu mengelola tekanan dan mempertahankan performa

yang optimal. Dengan demikian, teori JD-R memberikan landasan teoritis yang kuat untuk menjelaskan hubungan antara **beban kerja, dukungan sosial, efikasi diri**, dan **burnout** pada guru, sebagaimana diteliti dalam penelitian ini. Apabila *demands* melebihi *resources*, akan terjadi *health impairment process* yang mengarah pada *burnout*. Sebaliknya, *resources* memicu *motivational process* meningkatkan semangat dan keterlibatan dalam pekerjaan.

2.1.1 Beban Kerja

2.1.1.1. Pengertian Beban Kerja

Permendagri No. 12 tahun 2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Defisini lain menurut **Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 15 Tahun 2018**, beban kerja guru meliputi kegiatan pokok seperti merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan lainnya. Menurut Istiani dalam Simon (2020), Beban kerja Guru merupakan kegiatan pokok yang harus dilakukan guru karena menjadi peran dan tanggung jawabnya. Kegiatan pokok guru tersebut adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.

Heririanto dalam Putra (2023) menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang, selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Nurminato dalam Putra (2023)

menyatakan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu, semua pekerjaan selalu diusahakan dengan sikap kerja ergonomis. Menurut Danang dalam Sofiana et al. (2020), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Menurut Budiasa dalam Herlistyaningrum (2024) Beban kerja mengacu terhadap semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan secara tidak langsung.

Berdasarkan berbagai sumber kebijakan dan pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa **beban kerja guru** bukan sekadar tumpukan tugas, melainkan keseluruhan tanggung jawab profesional yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu, baik yang bersifat administratif, pengajaran, maupun pembinaan siswa. Beban kerja ini mencerminkan peran penting guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Namun, jika beban tersebut tidak seimbang dengan kemampuan dan waktu yang tersedia, hal ini dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak pada kesehatan mental dan kinerja guru. Oleh karena itu, memahami dan mengelola beban kerja secara proporsional menjadi hal yang sangat penting demi menjaga kualitas pendidikan dan kesejahteraan guru secara keseluruhan.

2.1.1.2. Jenis Beban Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi beban kerja yang diemban oleh seorang pekerja.

Menurut Tarwaka dalam Sofiana et al. (2020) terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu sebagai berikut :

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Aspek beban kerja eksternal sering disebut stressor. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah sebagai berikut :

a) Tugas-tugas (tasks)

Tugas yang ada bersifat fisik seperti tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan alat bantu kerja. Tugas juga ada yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

b) Organisasi kerja

Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja misalnya lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem pengupahan, kerja malam, tugas dan wewenang.

c) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah yang termasuk dalam beban tambahan akibat lingkungan kerja. Misal lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), biologis (bakteri,virus, dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

2. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam pekerja sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tersebut dikenal dengan strain. Secara ringkas faktor internal meliputi :
 - a) Faktor somatic, yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kesehatan dan status gizi.
 - b) Faktor psikis, yaitu meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya.

Menurut Koesomowidjojo dalam Putri (2024), beban kerja yang dirasakan seseorang dipengaruhi oleh dua faktor utama, yakni :

1. Faktor pertama adalah **faktor internal**, yaitu hal-hal yang berasal dari dalam diri individu seperti usia, jenis kelamin, kondisi fisik, dan kesehatan secara umum.
2. Faktor kedua adalah **faktor eksternal**, yaitu elemen dari luar individu seperti lingkungan kerja yang nyaman, tuntutan fisik terkait peralatan kerja, serta keteraturan dalam sistem dan jadwal kerja di tempat kerja.

Jika faktor-faktor tersebut tidak seimbang, maka beban kerja yang dirasakan pun bisa meningkat dan berujung pada stres kerja.

Menurut Soleman dalam Putri (2024), beban kerja dipengaruhi oleh dua jenis faktor, yaitu :

1. Faktor eksternal berasal dari luar diri pekerja, seperti kondisi tugas yang diberikan (misalnya beratnya tanggung jawab, lingkungan kerja, dan penataan tempat kerja), sistem organisasi kerja (misalnya durasi kerja, waktu istirahat, dan

pembagian shift), serta lingkungan kerja secara keseluruhan, termasuk aspek fisik, biologis, dan psikologis.

2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu, yang berkaitan dengan reaksi terhadap tekanan dari luar. Faktor ini mencakup aspek fisik (seperti umur, jenis kelamin, kondisi kesehatan, dan status gizi) serta aspek psikologis (misalnya motivasi, kepercayaan diri, dan kepuasan kerja). Individu yang memiliki kondisi fisik dan mental yang baik cenderung lebih mampu mengelola beban kerja dengan baik.

Dalam dunia pendidikan, guru memegang peran sentral sebagai pelaksana utama berbagai kegiatan di sekolah. Tanggung jawab mereka tidak hanya terbatas pada aktivitas mengajar di dalam kelas, tetapi juga mencakup berbagai tugas tambahan lainnya. Berdasarkan ketentuan dalam *Permendikbud RI Nomor 15 Tahun 2018*, beban kerja guru ditetapkan minimal 24 jam dan maksimal 40 jam per minggu.

Adapun cakupan beban kerja pokok guru meliputi lima aspek utama:

1. Merencanakan proses pembelajaran atau pembimbingan,
2. Melaksanakan kegiatan pembelajaran atau pembimbingan,
3. Melakukan penilaian terhadap hasil belajar,
4. Membimbing serta melatih peserta didik,
5. Melaksanakan tugas tambahan yang relevan dengan tanggung jawab utamanya sebagai pendidik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan beban kerja merupakan hasil interaksi antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menanganinya. Terdapat dua kelompok utama faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu **faktor internal** dan **faktor eksternal**. Faktor internal mencakup aspek-aspek pribadi seperti usia, jenis kelamin, kondisi kesehatan, status gizi, serta aspek psikologis seperti motivasi, persepsi, dan kepuasan kerja. Sementara itu, faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, kompleksitas tugas, organisasi kerja (jam kerja, istirahat, sistem kerja), dan kondisi lingkungan fisik, biologis, maupun psikologis.

2.1.1.3. Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveland dalam Guyanti dan Fachrizal, M. (2023), beban kerja mental dan fisik dibagi menjadi enam dimensi yaitu physical demand, effort, mental demand, temporal demand, performance dan frustration level. Yang mana untuk ukuran beban kerja fisik meliputi :

1. *Physical demand*, yaitu besarnya sebuah aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan sebuah tugas (contoh: menarik, memutar, mendorong, mengontrol, menjalankan dan lainnya).
2. *Effort*, yaitu usaha yang dikeluarkan individu secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi karyawan.

Dan ukuran beban kerja mental meliputi :

1. *Mental demand*, yaitu besarnya aktivitas mental dan perceptual yang dibutuhkan untuk mengingat, melihat, dan mencari. Pekerjaan tersebut sederhana atau kompleks, mudah atau sulit, dan longgar atau ketat.

2. *Temporal demand*, yaitu jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung. Pekerjaan perlahan atau santai atau cepat, dan melelahkan.
3. *Frustration level*, yaitu seberapa tidak aman, tersinggung, terganggu, putus asa, dibandingkan dengan perasaan puas, nyaman, aman, dan kepuasan diri yang dirasakan.
4. *Performance*, yaitu seberapa besar keberhasilan individu di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

Menurut Robbins et.al dalam Fitria et al. (2024) menyatakan bahwa variable beban kerja mempunyai 4 (empat) dimensi yaitu:

1. Ketidakteraturan mempunyai 4 indikator yaitu:
 - a) Perubahan pekerjaan
 - b) Peran tidak jelas
 - c) Perbedaan kebijakan
 - d) Konflik antar pegawai
2. Tidak menyukai kerja lembur, mempunyai 3 indikator yaitu:
 - a) Banyaknya pesanan
 - b) Jatuh tempo pesanan
 - c) Bingung
3. Percepatan pekerjaan, mempunyai 5 indikator yaitu:
 - a) Keterbatasan waktu
 - b) Banyaknya pekerjaan

- c) Tuntutan perusahaan
 - d) Kurangnya pegawai
 - e) Banyaknya pesanan
4. Terlalu banyak tugas, mempunyai 3 indikator yaitu:
- a) Pekerjaan berlebihan
 - b) Keterbatasan waktu
 - c) Kurangnya *skill* pegawai

Budiasa dalam Herlistyaningrum (2024) mengatakan bahwa terdapat beberapa indikator beban kerja, yaitu :

1. Beban fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan, yaitu : sistem faal tubuh, pernapasan, jantung, dan lain – lain yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik, yaitu :

- a) Standar pekerjaan

2. Beban mental

Beban mental yaitu beban kerja yang timbul pada saat karyawan melakukan aktivitas mental / psikis di dalam lingkungan pekerjaan. Adapun indikator dari beban mental, yaitu :

- a) Kondisi pekerjaan
- b) Target yang harus dicapai.

3. Beban waktu

Beban waktu yaitu beban kerja tang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas – tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Adapun indikator beban waktu, yaitu :

- a) Penggunaan waktu kerja

Menurut Sofiana (2020), beban kerja yang dirasakan oleh seseorang dapat diklasifikasikan ke dalam dua bentuk utama, yakni :

1. Pertama, beban kerja secara **kuantitatif**, yaitu ketika seorang individu diberikan tugas yang terlalu banyak atau terlalu sedikit untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Kondisi ini sering menimbulkan tekanan karena ketidakseimbangan antara volume tugas dan waktu yang tersedia.
2. Kedua, beban kerja secara **kualitatif**, yakni ketika seseorang merasa tidak memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan tugas tertentu, atau ketika potensi dan keterampilannya tidak digunakan secara optimal. Kedua jenis beban ini dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas dalam bekerja.

Kesimpulan dari beberapa kutipan tersebut adalah bahwa beban kerja memiliki berbagai dimensi yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan.. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan enam dimensi yakni *mental demand, physical demand, temporal demand* (tekanan waktu), *performance, effort, frustration level*

2.1.1.4. Aspek Beban Kerja

Beberapa aspek pada beban kerja menurut Koesomowidjojo dalam Putri (2024), antara lain:

1. Beban Kerja Fisik, biasanya timbul pada saat pekerja sedang menjalankan tanggung jawab pekerjaan dengan menggunakan otot atau kegiatan lainnya yang menggunakan tubuh untuk bergerak. Pada beban kerja fisik, organisasi sering kali mengadakan acara untuk memeriksa kesehatan bagi seluruh pekerja. Pemeriksaan itu berupa denyut jantung, pernapasan, serta fungsi alat Indera pada tubuh pekerja.
2. Beban Kerja Psikis, biasanya menimbulkan aktivitas pada mental saat individu diberikan tanggung jawab pada suatu pekerjaan. Pada beban kerja psikis, biasanya organisasi juga akan menilai bagaimana kewaspadaan pada pekerjaan yang sedang dihadapi, tanggung jawab, bagaimana pekerja berinteraksi dilingkungan kerja, dan tingkat konsentrasi yang dimiliki oleh pekerja.
3. Pemanfaatan Waktu, yaitu merupakan waktu yang diserahkan oleh suatu organisasi pada pekerja untuk menuntaskan pekerjaannya. Pemanfaatan waktu dibedakan menjadi dua hal, antara lain:
 - a) Pekerjaan yang dilakukan bersifat berulang (repetitif), yaitu pekerjaan yang durasinya singkat dan berulang. Pekerjaan ini akan membuat pekerja cenderung merasa bosan dan akhirnya lengah serta kehilangan fokus.
4. Pekerjaan yang dilakukan tidak berulang (nonrepetitif), pekerjaan ini biasanya dikaitkan dengan staf administrasi dan pekerja yang biasanya bekerja dibelakang meja.

Menurut Pudijiraharjo dalam Putri (2024), beban kerja memiliki dua aspek, yaitu:

1. Beban Kerja Subjektif, yaitu ukuran yang biasa dipakai individu mengenai kelebihan saat kerja, ukuran tekanan dalam pekerjaan dan kepuasan hasil kerja.
2. Beban Kerja Objektif, yaitu keadaan nyata yang ada dilapangan dilihat dari jumlah aktivitas yang dilakukan dan waktu yang dipakai.

Beberapa aspek dalam beban kerja dalam Putri (2024), yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai, yaitu bagaimana individu memandang banyaknya jumlah target kerja yang diberikan dan menyelesaikan pekerjaan. Pandangan ini biasanya membahas tentang perkiraan suatu pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Kondisi Pekerjaan, yaitu pandangan individu terhadap kondisi dalam pekerjaan seperti mengambil keputusan serta mengatasi suatu hal yang tidak terduga. Pekerjaan ini biasanya memerlukan waktu ekstra diluar jam yang ditentukan.
3. Penggunaan Waktu Kerja, yaitu aktivitas yang memiliki hubungan langsung dengan produksi.
4. Standar Pekerjaan, yaitu kesan yang timbul dari individu terhadap pekerjaan. Seperti perasaan mengenai beban kerja dan harus selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Kesimpulan dari kutipan tersebut adalah bahwa beban kerja terdiri dari berbagai aspek yang mempengaruhi pengalaman dan kesejahteraan pekerja. Beban kerja fisik berkaitan dengan aktivitas yang melibatkan penggunaan tubuh, sementara beban kerja psikis berhubungan dengan tekanan mental dan interaksi sosial di tempat kerja. Selain itu, pemanfaatan waktu menjadi penting, dengan perbedaan antara pekerjaan yang bersifat repetitif dan nonrepetitif yang dapat memengaruhi fokus dan motivasi pekerja. Aspek subjektif dan objektif dari beban kerja juga menunjukkan bahwa persepsi individu terhadap tekanan dan kepuasan kerja dapat berbeda dari realitas yang ada. Target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan penggunaan waktu kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi bagaimana pekerja merasakan beban kerja mereka. Secara keseluruhan, pemahaman tentang berbagai aspek ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

2.1.1.5. Pengukuran Beban Kerja

Untuk mengukur beban kerja, terdapat beberapa alat ukur yang dapat digunakan.

1. *Subjective Workload Assessment Technique (SWAT)*, yang dikembangkan oleh Hart dan Staveland yang dikutip dari Wijaya (2022). Alat ukur ini melibatkan dua tahapan, yaitu pengembangan skala dan penilaian peristiwa.
2. *NASA-Task Load Index (TLX)*, yang dikembangkan oleh *NASA Ames Research Center*. **Hart, S. G. & Staveland, L. E. (1988)** yang dikutip dari Guyanti dan Fachrizal, M. (2023). Hart dan Staveland memperkenalkan **NASA-TLX (NASA Task Load Index)** dalam buku berjudul "*Human Mental Workload*", yang merupakan bagian dari *Advances in Psychology Series*. Metode ini

menggunakan prosedur penilaian multidimensional dan membagi beban kerja menjadi enam subskala, yaitu permintaan mental, permintaan fisik, permintaan temporal, usaha, tingkat frustrasi, dan kinerja.

Dalam penelitian ini, penulis memilih untuk menggunakan pengukuran NASA-TLX karena dimensi yang ada dianggap relevan untuk mengukur beban kerja yang sedang diteliti.

2.1.2 Dukungan Sosial

2.1.3.1 Pengertian Dukungan Sosial

Zimet et al. (1988) dalam Lestari (2021) mendefinisikan dukungan sosial sebagai proses pertukaran sumber daya yang terjadi antara setidaknya dua orang, yang berasal dari lingkungan sosial individu. Dukungan ini dapat bersumber dari keluarga, teman, maupun individu yang memiliki kedekatan emosional (significant others). Definisi ini digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi persepsi individu terhadap dukungan sosial yang diterima dari ketiga sumber utama tersebut. Menurut Sarafino, yang dikutip dari Kurniawan dan Eva (2020), dukungan sosial merupakan bentuk tindakan yang diberikan oleh orang lain untuk menumbuhkan persepsi bahwa individu akan senantiasa mendapatkan rasa aman, perhatian, dan bantuan saat diperlukan.

Dukungan ini dapat berasal dari berbagai sumber, seperti pasangan, anggota keluarga, sahabat, komunitas, maupun lembaga tertentu. Menurut Utami, et al. (2020), dukungan sosial adalah bentuk perhatian yang muncul dalam hubungan

antarindividu, di mana seseorang menerima dorongan emosional, informasi yang membantu, bantuan nyata, serta masukan yang membangun. Dalam hubungan yang dekat, dukungan ini hadir sebagai rasa nyaman, empati, kepedulian, atau bantuan nyata yang diberikan oleh orang-orang di sekitar, seperti keluarga, teman, atau rekan kerja, yang mampu memperkuat ketahanan dan kesejahteraan individu dalam menghadapi berbagai tantangan hidup. Pendapat lain Salwa Sa“idah and Hermien Laksmiwati dalam Nur Indalahi (2023), dukungan sosial merupakan bentuk bantuan yang dirasakan seseorang, yang mencakup rasa aman, penghargaan, serta perhatian atau pertolongan dari individu maupun kelompok di sekitarnya. Drageset (2021) menyebutkan bahwa dukungan sosial terdiri dari dukungan emosional, informasional, instrumental, dan rasa kebersamaan yang dapat meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan individu.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan aspek penting dalam hubungan antarindividu yang mencerminkan adanya perhatian, bantuan, dan keterlibatan emosional dari orang-orang di sekitar. Baik dalam bentuk dukungan emosional, informasi, bantuan praktis (instrumental), maupun rasa kebersamaan, dukungan ini memberikan rasa aman, penghargaan, dan kepedulian yang dapat memperkuat ketahanan individu. Secara keseluruhan, dukungan sosial berperan besar dalam membantu seseorang menghadapi tekanan, meningkatkan kesejahteraan psikologis, serta membangun kualitas hidup yang lebih baik.

2.1.3.2 Jenis Dukungan Sosial

Menurut Weiss dalam Putra (2015), dukungan sosial dapat berupa *Attachment* (Kelekatan), *Social Integration* (Integrasi Sosial). *Reassurance of worth* (Adanya Pengakuan), *Reliable alliance* (Ketergantungan untuk Diandalkan), *Guidance* (Bimbingan) dan *Opportunity for nurturance* (Kesempatan untuk Merasa Dibutuhkan). Menurut Kurniawan dan Eva (2020), terdapat dua faktor utama yang memengaruhi dukungan sosial yakni :

1. **Faktor Internal**, yakni dorongan dari dalam diri individu untuk memperoleh dukungan sosial dari orang lain, yang muncul karena adanya kebutuhan atau keinginan untuk merasa didukung.
2. **Faktor Eksternal**, yaitu dorongan dari pihak luar yang bersedia memberikan bantuan secara sukarela, yang kemudian berdampak positif terhadap individu yang menerima dukungan tersebut.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan faktor dukungan sosial yakni berupa faktor internal dan faktor eksternal yang dapat berupa kedekatan , pengakuan, sifat ketergantungan bimbingan dan rasa yang dibutuhkan yang diberikan orang lain kepada seorang individu.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Dukungan Sosial

Zimet dan rekan-rekannya dalam kutipan Kurniawan dan Eva (2020) mengklasifikasikan dukungan sosial ke dalam tiga aspek utama, yaitu dukungan yang berasal dari keluarga, dukungan dari teman sebaya, serta dukungan yang diberikan oleh individu penting lainnya yang memiliki peran khusus dalam kehidupan seseorang. Menurut Nur Indalahi (2023) ada empat komponen atau

dimensi dari dukungan sosial yakni:

1. Dukungan emosional

Dukungan emosional mengacu pada jumlah atau besarnya perhatian, simpati dan pengertian atau penghargaan dari orang lain. Selain itu, dukungan emosional juga mengkomunikasikan kepedulian dan kepercayaan serta mendengarkan.

2. Dukungan instrumental

Dukungan instrumental mengacu pada bantuan atau assistance dengan kebutuhan nyata, seperti penjadwalan, panggilan, dan pembersihan. Dukungan dengan alat bantu berupa barang, uang atau pekerjaan.

3. Dukungan penilaian

Dukungan penilaian sering didefinisikan sebagai jenis dukungan ketiga, yang mengacu pada bantuan dalam pengambilan keputusan, memberikan umpan balik yang tepat, atau membantu dalam memutuskan tindakan apa yang harus diambil. Selain itu, mengkomunikasikan tentang rasa hormat dan harga diri termasuk dalam dukungan penilaian.

4. Dukungan informasi

Dukungan informasi melibatkan pemberian saran atau informasi untuk melayani kebutuhan tertentu, termasuk mengkomunikasikan informasi untuk memecahkan masalah

Berdasarkan jurnal Sulistiani et al. "*Validation of Indonesian MSPSS using Rasch Model*" (Jurnal Psikologi UNDIP, 2022), dimensi dukungan sosial yang digunakan

mengacu pada struktur klasik dari *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS). Terdapat tiga dimensi dukungan sosial menurut MSPSS yakni :

1. Dukungan dari Keluarga (Family Support)

Merujuk pada persepsi individu terhadap sejauh mana keluarga memberikan perhatian, bantuan, dan dukungan emosional. Indikator dimensi dukungan keluarga yaitu, memperoleh bantuan penyelesaian masalah dan dukungan emosional dari keluarga. Contohnya “Ada orang tua yang selalu mendukung saya.”

2. Dukungan dari Teman (Friends Support)

Menggambarkan sejauh mana teman sebagai menjadi sumber kenyamanan, empati, dan pertolongan ketika individu menghadapi kesulitan. Indikator dimensi dukungan teman yaitu, memberikan bantuan dalam kehidupan sehari-hari dan sebagai tempat berbagi suka dan duka. Contoh “Saya punya teman yang memperhatikan saya.”

3. Dukungan dari Orang Terdekat (Significant Others Support)

Mengacu pada dukungan dari individu penting dalam hidup seseorang, seperti pasangan, mentor, atau tokoh yang dianggap bermakna secara emosional. Indikator dari dimensi dukungan orang terdekat yaitu, bantuan yang membuat individu merasakan kenyamanan, merasa mempunyai seseorang yang dapat diandalkan, merasa dipedulikan dan dihargai, serta mempunyai tempat berbagi suka dan duka dengan orang terdekat. Contohnya “Ada seseorang yang benar-benar peduli terhadap kesejahteraan saya.”

Berdasarkan hal tersebut disimpulkan dukungan sosial mencakup beberapa bentuk, yaitu dukungan emosional, instrumental, informatif, dan penghargaan. Dukungan emosional ditunjukkan melalui rasa empati, perhatian, dan kepedulian yang diberikan kepada individu, sehingga individu merasa diterima, disayangi, dan mendapatkan kenyamanan. Dukungan instrumental diwujudkan dalam bentuk bantuan nyata seperti bantuan finansial, layanan, atau pemberian barang yang dibutuhkan. Sementara itu, dukungan informatif terdiri atas saran, nasihat, umpan balik, atau arahan yang membantu individu dalam menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi. Terakhir, dukungan penghargaan meliputi pemberian dorongan moral, persetujuan atas pendapat individu, serta membandingkannya secara positif dengan orang lain.

2.1.3.4 Pengukuran Dukungan Sosial

Untuk mengukur dukungan sosial, terdapat beberapa alat ukur yang dapat digunakan. Adapun beberapa jenis pengukurannya yakni :

1. ***Interpersonal Support Evaluation List (ISEL)*** merupakan instrumen yang dikembangkan oleh Cohen dan rekan-rekannya pada tahun 1985 untuk mengukur dukungan sosial. Alat ukur ini mencakup empat aspek utama, yaitu dukungan nyata (*tangible support*), dukungan penilaian (*appraisal support*), dukungan harga diri (*self-esteem support*), dan dukungan kebersamaan (*belonging support*). Tingkat reliabilitas keseluruhan ISEL berada pada kisaran 0,88 hingga 0,90. Sementara itu, nilai reliabilitas untuk masing-masing subskala adalah sebagai berikut: *appraisal support* berkisar antara 0,70 hingga 0,82; *self-esteem support* antara 0,62 hingga 0,73; *belonging support* antara

0,73 hingga 0,78; dan *tangible support* berada dalam rentang 0,73 hingga 0,81 (Cohen et al., dalam Lestari 2021).

2. *Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS)*, yang dikembangkan oleh Zimet et al. (1988) dan telah divalidasi secara luas, termasuk di Indonesia oleh Sulistiani et al. (2022). Instrumen ini mengukur dukungan sosial berdasarkan persepsi individu terhadap tiga sumber dukungan, yaitu keluarga, teman, dan orang terdekat. MSPSS terdiri dari 12 item yang dinilai menggunakan skala Likert 7 poin, dengan empat item untuk masing-masing dimensi.
3. *Social Support Questionnaire (SSQ)* merupakan instrumen yang dikembangkan oleh Sarason dan rekan-rekannya pada tahun 1983 yang dikutip dalam Lestari (2021). Alat ini terdiri dari 27 butir pernyataan dan memiliki tingkat reliabilitas internal yang tinggi, dengan nilai Alpha Cronbach sebesar 0,97. Setiap item dalam kuesioner ini terdiri dari dua bagian utama, yaitu jumlah dukungan sosial yang diterima (*number*) dan tingkat kepuasan terhadap dukungan tersebut (*satisfaction*).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat ukur *Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS)* yang dikembangkan oleh Zimet et al. (1988) yang dikutip dari Sulistiani et al. (2022) untuk mengukur dukungan sosial. Instrumen ini mencakup tiga dimensi utama, yaitu dukungan dari keluarga, teman, dan individu yang dianggap dekat secara emosional. Penelitian sebelumnya memodifikasi versi asli MSPSS dengan menambahkan sejumlah item sehingga

total menjadi 20 butir pernyataan. Pemilihan alat ukur ini didasarkan pada tingkat reliabilitasnya yang tinggi, dengan nilai Alpha Cronbach berkisar antara 0,85 hingga 0,91 secara keseluruhan. Selain itu, masing-masing subskala juga menunjukkan reliabilitas yang kuat, yakni 0,87 untuk keluarga, 0,85 untuk teman, dan 0,91 untuk orang terdekat (Kazarian & McCabe, 1991 dalam Lestari 2021).

2.1.3 Efikasi Diri

2.1.4.1 Pengertian Efikasi Diri

Menurut Pieter Sahertian dalam Nur Indalahi (2023), Efikasi diri, atau yang dikenal dalam bahasa Inggris sebagai *self-efficacy*, terdiri dari dua kata: "self" yang berarti diri dan "efficacy" yang berarti efikasi. Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengelola dan melaksanakan tugas-tugas yang memerlukan pencapaian kinerja tertentu. Kepercayaan pada kemampuan diri ini berpengaruh pada cara seseorang berpikir, merasakan, dan memotivasi diri untuk bertindak. **Menurut Bandura dalam kutipan** Varina & Pandjaitan (2022), **efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas atau menghadapi berbagai kondisi tertentu. Keyakinan ini memengaruhi seberapa besar seseorang mampu bertahan dan berupaya ketika menghadapi tantangan maupun pengalaman yang tidak menyenangkan. Rendahnya efikasi diri dapat mendorong munculnya pola pikir negatif serta reaksi emosional yang kurang adaptif.** Efikasi diri menutut Iriantika Prihastyanti and Dian Ratna Sawitri (2020) didefinisikan sebagai penilaian individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau mencapai tujuan tertentu. Terdapat empat sumber efikasi diri, yaitu pengalaman penguasaan,

pengalaman insidental, persuasi verbal, serta keadaan emosional dan psikofisiologis. Persuasi verbal terjadi ketika seseorang diyakinkan oleh orang lain bahwa ia memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan, sehingga individu tersebut berusaha untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Menurut Lunenburg dalam Pramudya, G., & Mardikaningsih, R. (2021), efikasi diri adalah keyakinan individu bahwa ia mampu mencapai hasil yang positif dalam tindakan yang dilakukan. Efikasi diri menurut Darmawan (2021) merupakan komponen krusial dalam teori sosial kognitif, yang dapat diartikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Kesimpulan dari berbagai pendapat mengenai efikasi diri menunjukkan bahwa **efikasi diri** merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengelola, melaksanakan, dan menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan tertentu. Keyakinan ini memengaruhi cara seseorang berpikir, merasakan, memotivasi diri, serta bertindak dalam menghadapi tantangan. Efikasi diri bersumber dari pengalaman pribadi, pengalaman orang lain, persuasi verbal, dan kondisi emosional. Secara umum, efikasi diri berperan penting dalam membentuk perilaku, daya tahan, dan pencapaian individu dalam situasi yang menuntut..

2.1.4.2 Pengembangan Efikasi Diri

Nur Indalahi (2023) berpendapat bahwa efikasi diri merupakan salah satu elemen kepribadian yang terbentuk melalui pengamatan individu terhadap hasil dari tindakan mereka dalam situasi tertentu. Persepsi seseorang mengenai efikasi diri berkembang melalui akumulasi keterampilan dan pengalaman yang diperoleh

secara bertahap. Kemampuan untuk mengembangkan keterampilan kognitif yang dapat meningkatkan kepercayaan diri atau pengendalian nasib sendiri menjadi landasan bagi individu untuk mencapai hasil terbaik dalam mencapai tujuan tertentu.

Menurut Bandura dalam Dalimuthe (2020) efikasi diri dapat ditingkatkan melalui empat sumber utama yang saling berkontribusi dalam membentuk keyakinan individu terhadap kemampuannya. Hal tersebut yakni :

1. Pengalaman keberhasilan pribadi (enactive mastery experience)

Yakni pengalaman nyata seseorang dalam menyelesaikan tugas secara berhasil. Pengalaman ini memberikan bukti konkret mengenai kapasitas individu, sehingga menjadi sumber paling kuat dalam membentuk efikasi diri. Semakin sering seseorang berhasil menghadapi tantangan, semakin tinggi tingkat efikasi dirinya.

2. Pengalaman vikarius (vicarious experience)

Yaitu pengalaman tidak langsung yang diperoleh melalui pengamatan terhadap keberhasilan orang lain. Dalam hal ini, individu membandingkan dirinya dengan model yang diamatinya. Efektivitas sumber ini bergantung pada sejauh mana individu merasa memiliki kemiripan atau kesetaraan kemampuan dengan model tersebut. Kesamaan ini akan memperkuat keyakinan bahwa dirinya juga mampu mencapai hasil serupa.

3. Persuasi verbal (verbal persuasion)

Hal ini berupa penguatan atau dorongan dari pihak lain, seperti guru, teman,

atau atasan, yang meyakinkan individu bahwa ia memiliki kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas. Dukungan verbal ini dapat meningkatkan usaha dan ketahanan seseorang dalam menghadapi kesulitan.

4. Kondisi fisiologis dan afektif (physiological and affective states), yaitu keadaan tubuh dan emosi yang dirasakan individu. Faktor-faktor seperti kelelahan, stres, kecemasan, atau perasaan positif seperti bahagia dan tenang, dapat memengaruhi persepsi individu terhadap kemampuannya. Kondisi fisiologis dan emosional yang stabil dan positif akan mendorong terbentuknya efikasi diri yang lebih kuat.

2.1.4.3 Dimensi Efikasi Diri

Menurut Bandura dalam Luthans yang dikutip dalam Tanjung et al., (2020), efikasi diri setiap individu memiliki variasi yang dipengaruhi oleh tiga dimensi utama, yakni :

1. Dimensi tingkat (level), yang menunjukkan sejauh mana individu merasa mampu menyelesaikan tugas berdasarkan tingkat kesulitannya. Keyakinan ini menentukan apakah seseorang akan mengambil tugas mudah, sedang, atau sulit sesuai dengan persepsi kemampuannya. Dimensi ini juga memengaruhi kecenderungan individu untuk menghindari tugas yang dianggap berada di luar batas kemampuannya.
2. Dimensi kekuatan (strength), yang menggambarkan keteguhan keyakinan individu terhadap kemampuannya. Keyakinan yang lemah mudah tergoyahkan oleh pengalaman negatif, sementara keyakinan yang kuat akan membuat individu tetap bertahan meskipun menghadapi tantangan. Dimensi ini sering

berkaitan erat dengan dimensi tingkat, di mana semakin sulit tugas, semakin rentan pula keyakinan individu.

3. Dimensi generalisasi (generality), yang mengacu pada luasnya situasi atau aktivitas di mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Beberapa orang mungkin hanya percaya diri dalam situasi tertentu, sementara yang lain memiliki keyakinan yang lebih luas dan dapat diterapkan dalam berbagai konteks.

Menurut teori kognitif sosial yang dikemukakan oleh Bandura dalam kutipan Harahap (2024), efikasi diri memiliki beberapa dimensi yang berdampak pada persepsi individu terhadap kemampuan mereka. Dimensi-dimensi tersebut mencakup magnitude, generality, dan strength. Berikut adalah penjelasan dari masing-masing dimensi :

1. Magnitude (Tingkat Kesulitan Tugas)

Magnitude merujuk kepada tingkat kesulitan tugas yang seseorang percaya dapat mereka selesaikan. Dimensi ini berkaitan dengan tantangan yang dihadapi individu, mempengaruhi perilakunya berdasarkan tingkat kepercayaan diri terhadap kemampuan menyelesaikannya. Beberapa individu mungkin hanya merasa mampu menangani tugas yang lebih sederhana, sementara yang lain mungkin mencari tantangan yang lebih besar untuk memotivasi diri.

2. Generality (Generalisasi/Aplikasi Tugas)

Generality mengacu pada sejauh mana efikasi diri seseorang dapat diaplikasikan ke berbagai situasi. Dimensi ini mengukur kepercayaan individu mengenai kemampuannya dalam beragam tugas dan konteks. Seseorang mungkin memiliki keyakinan yang terbatas pada area tertentu, sementara yang lain memahami efikasi diri sebagai sifat yang lebih luas dan berlaku di luar domain spesifik.

3. Strength (Kekuatan Keyakinan)

Strength menggambarkan tingkat ketahanan individu terhadap kepercayaan diri atau keyakinan yang dimiliki. Dimensi ini menunjukkan seberapa kuat rasa percaya diri seseorang yang berpengaruh pada pencapaian tugas. Keyakinan yang lemah dapat membuat seseorang mudah goyah dalam menghadapi tantangan, sedangkan keyakinan yang kuat akan memotivasi individu untuk terus berusaha meskipun menghadapi kesulitan.

Kesimpulannya efikasi diri memiliki tiga dimensi utama, yaitu **tingkat kesulitan (magnitude/level)**, **kekuatan keyakinan (strength)**, dan **generalisasi (generality)**. Ketiga dimensi ini memengaruhi sejauh mana individu yakin pada kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, bertahan menghadapi tantangan, dan menerapkan keyakinan tersebut di berbagai situasi. Semakin tinggi ketiga dimensi ini, semakin besar pula kemungkinan individu menunjukkan performa yang baik dan tetap termotivasi dalam menghadapi berbagai kondisi.

2.1.4.4 Aspek Efikasi Diri

Terdapat dua aspek utama yang berkontribusi dalam pembentukan efikasi diri menurut Astuti & Gunawan yang dikutip dari Mufidah, E. F., Pravesti, C. A., & Miftah Farid, D. A. (2022). Pertama, pengalaman berhasil: keberhasilan individu dalam mengatasi masalah dapat meningkatkan efikasi diri, sebaliknya, kegagalan dapat menurunkannya. Ketika individu menghadapi tantangan dan menunjukkan ketekunan, ini dapat memperkuat efikasi diri mereka. Pengalaman ini menciptakan representasi kognitif yang berhubungan dengan cara individu merespons terhadap keberhasilan atau kegagalan. Kedua, pembelajaran vicarious: pengalaman orang lain berfungsi sebagai pengganti yang memberikan pembelajaran untuk diobservasi dan diambil pelajaran, sehingga individu dapat belajar dari pengalaman tersebut. Istilah lain yang terkait dengan pembelajaran vicarious adalah modeling, di mana individu belajar melalui contoh yang ditunjukkan oleh orang lain.

Selain itu, terdapat aspek persuasif verbal, yang merujuk pada informasi yang diterima seseorang yang berfungsi untuk memengaruhi tindakan dan perilaku mereka. Persuasi verbal ini digunakan untuk meningkatkan keyakinan mengenai suatu hal guna mencapai tujuan yang diinginkan. Aspek berikutnya berasal dari pendapat Muretta dalam Mufidah, E. F., Pravesti, C. A., & Miftah Farid, D. A. (2022) yang mempengaruhi efikasi diri adalah keadaan psikologis, yang berkaitan dengan kondisi emosional individu. Empat faktor yang memengaruhi efikasi diri tidak selalu berkontribusi secara sama; ada beberapa yang mungkin memiliki dampak, sementara yang lain mungkin tidak. Misalnya, pengalaman positif dapat meningkatkan efikasi diri, sedangkan pengalaman negatif cenderung

melemahkannya Selanjutnya aspek efikasi diri menurut Bandura yang dikutip dari Harahap (2024) yakni :

1. Ekspektasi Hasil (Outcome Expectancy)

Merupakan aspek efikasi diri yang berkaitan dengan keyakinan individu terhadap konsekuensi dari tindakan yang dilakukannya. Artinya, seseorang menilai sejauh mana tindakan yang diambil dapat menghasilkan dampak atau hasil yang diharapkan. Ketika seseorang yakin bahwa tindakannya akan membawa hasil positif, efikasi dirinya cenderung tinggi. Sebaliknya, jika ia meragukan keberhasilan hasil dari tindakannya, tingkat efikasi diri bisa menurun.

2. Ekspektasi Efikasi (Efficacy Expectancy)

Menggambarkan kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan suatu tindakan dengan efektif. Ini mencerminkan sejauh mana individu merasa mampu menghadapi tantangan dan mencapai hasil yang diinginkan melalui usahanya. Ekspektasi efikasi seringkali dipengaruhi oleh pengalaman sebelumnya, di mana keberhasilan yang pernah diraih akan memperkuat keyakinan bahwa ia mampu mengatasi tugas serupa di masa mendatang.

Kedua elemen ini saling terhubung dan saling mempengaruhi. Harapan terhadap hasil (outcome expectancy) dapat memengaruhi harapan terhadap kemampuan (efficacy expectancy), karena keyakinan seseorang tentang hasil yang mereka inginkan dari suatu tindakan bisa berdampak pada seberapa besar keyakinan

mereka akan kemampuan untuk mencapai hasil tersebut. Menurut Tschannen-Moran dan Woolfolk dalam Palupi & Pandjaitan (2022), terdapat tiga aspek utama dalam efikasi diri guru, yaitu:

1. Efikasi Guru dalam Meningkatkan Keterlibatan Siswa (Teacher Efficacy for Student Engagement)

Aspek ini mencerminkan keyakinan guru terhadap kemampuannya dalam membangun keterlibatan siswa selama proses pembelajaran. Guru berperan sebagai fasilitator yang tidak hanya menyampaikan materi, tetapi juga menjalin hubungan yang positif dengan siswa. Keterlibatan guru dalam proses ini berpengaruh besar terhadap perilaku siswa dan partisipasi mereka di kelas. Efektivitas hubungan antara guru dan siswa turut menentukan pencapaian akademik siswa yang tercermin dalam hasil belajar sesuai standar. Oleh karena itu, keterlibatan yang tinggi dari guru sangat berkaitan erat dengan tingkat efikasi dirinya dalam membantu siswa mencapai hasil belajar yang optimal.

2. Efikasi Guru dalam Strategi Instruksional (Teacher Efficacy for Instructional Strategies)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana guru meyakini kemampuannya dalam merancang, mengelola, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran. Guru yang memiliki efikasi diri tinggi dalam hal ini akan lebih percaya diri dalam menggunakan strategi pembelajaran yang efektif, sehingga dapat menumbuhkan motivasi belajar siswa dan mendukung mereka dalam meraih prestasi.

3. Efikasi Guru dalam Manajemen Kelas (Teacher Efficacy for Classroom Management)

Aspek ini menggambarkan keyakinan guru terhadap kemampuannya dalam mengelola kelas secara efektif, termasuk menangani perilaku siswa yang mengganggu jalannya pembelajaran. Selain itu, guru juga perlu mampu menyusun dan melaksanakan kebijakan pembelajaran yang sejalan dengan peran orang tua serta sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan. Efikasi diri yang kuat dalam hal ini memungkinkan guru menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan tertib.

Kesimpulan dari beberapa kutipan di atas adalah efikasi diri terbentuk dari pengalaman, pengamatan, dukungan orang lain, dan kondisi emosional. Ketika seseorang berhasil, rasa percaya dirinya meningkat, sementara kegagalan bisa menurunkannya. Melihat keberhasilan orang lain dan mendapatkan dorongan positif juga memperkuat keyakinan diri. Selain itu, perasaan tenang atau cemas turut memengaruhi kepercayaan seseorang pada kemampuannya sendiri. Keyakinan akan kemampuan dan harapan terhadap hasil yang dicapai saling berkaitan dan menentukan seberapa besar usaha yang dilakukan seseorang.

2.1.4.5 Jenis Efikasi Diri

Menurut Luthans dalam Harahap (2024), efikasi diri dapat diklasifikasikan ke dalam dua jenis, yaitu efikasi diri spesifik (specific self-efficacy) dan efikasi diri umum (general self-efficacy). Sebagian besar ilmuwan mengakui dan menggunakan konsep efikasi diri spesifik yang merujuk pada keyakinan individu

terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tertentu dalam konteks atau situasi yang spesifik, sebagaimana yang dikembangkan oleh Bandura. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, muncul pula pendekatan mengenai efikasi diri umum yang digunakan oleh sejumlah peneliti. Efikasi diri umum didefinisikan sebagai keyakinan menyeluruh seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan berbagai jenis tugas di berbagai situasi. Artinya, individu yang memiliki efikasi diri umum yang tinggi cenderung percaya bahwa dirinya mampu menghadapi dan menyelesaikan beragam tantangan dalam kehidupan secara luas, tidak terbatas pada satu konteks atau kondisi tertentu.

Menurut Seijts et al., dalam Harahap (2024) efikasi diri dapat dikaji lebih lanjut melalui beberapa sudut pandang, salah satunya adalah perbandingan antara efikasi diri individu dan efikasi kolektif. Efikasi diri individu merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas-tugas yang sulit secara efektif. Sementara itu, efikasi kolektif mengacu pada keyakinan bersama dalam suatu kelompok bahwa usaha kolaboratif yang dilakukan secara sinergis mampu membawa kelompok tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Dalam konteks kepemimpinan, peran pemimpin sangat penting dalam membangun kedua jenis efikasi ini. Pemimpin yang mampu mengkomunikasikan visi dengan jelas serta menunjukkan kepercayaan yang tinggi terhadap potensi tim, akan turut mendorong meningkatnya efikasi diri dan efikasi kolektif dalam kelompok tersebut.

Kolaborasi tim melalui tugas-tugas bersama juga menjadi sarana penting dalam merangsang kemampuan berpikir dan menyediakan pelatihan serta dukungan yang dibutuhkan.

Selain itu, terdapat pula perbandingan antara individu dengan efikasi diri tinggi dan efikasi diri rendah. Baron dan Branscombe dalam Harahap (2024) menyatakan bahwa individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi dalam suatu bidang cenderung lebih selektif dalam mengalokasikan waktu dan energinya pada kegiatan yang dianggap bernilai dan realistik untuk dicapai. Mereka juga lebih cepat dalam mengambil keputusan untuk menghentikan aktivitas yang dinilai tidak memberikan hasil optimal. Salah satu ciri khas yang sering ditemui pada individu dengan efikasi diri tinggi adalah kecenderungannya menjadi seorang wirausahawan, karena memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya secara mandiri.

Kesimpulan dari pembahasan mengenai efikasi diri menunjukkan bahwa pemahaman tentang efikasi diri spesifik dan umum sangat penting dalam konteks pengembangan individu dan kelompok. Efikasi diri spesifik, yang berfokus pada keyakinan individu terhadap kemampuan menyelesaikan tugas tertentu, dan efikasi diri umum, yang mencakup keyakinan menyeluruh terhadap kemampuan menghadapi berbagai tantangan, keduanya memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi perilaku dan keputusan individu.

2.1.4.6 Pengukuran Efikasi Diri

Efikasi diri dalam penelitian ini dipahami sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan pribadinya dalam melaksanakan tugas, mengelola tantangan, dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Mengacu pada pemikiran Pieter Sahertian yang menekankan bahwa efikasi diri bukan hanya bersifat kognitif, tetapi juga emosional dan motivasional, maka instrumen dalam penelitian ini disusun untuk menangkap seberapa besar guru merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas profesional mereka di tengah tuntutan yang kompleks.

Selain itu, teori dari Luthans (2015) memberikan penekanan pada efikasi diri dalam konteks organisasi, di mana keyakinan akan kemampuan seseorang sangat memengaruhi perilaku, daya tahan dalam menghadapi tekanan, dan performa kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, alat ukur dalam penelitian ini dikembangkan untuk menggambarkan keteguhan keyakinan guru dalam bertindak efektif, bahkan dalam situasi yang menantang atau tidak pasti.

Dari perspektif Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy dalam Nguyen (2022), efikasi diri guru memiliki tiga dimensi penting, yaitu efikasi dalam mengelola kelas, menerapkan strategi instruksional, dan meningkatkan keterlibatan siswa. Ketiga aspek ini menjadi landasan dalam menyusun pernyataan instrumen, dengan harapan dapat merepresentasikan konteks kerja guru secara utuh. Skala yang digunakan berbasis semantik diferensial 1–10, sehingga responden dapat merefleksikan tingkat keyakinannya secara jujur dan fleksibel. Semakin tinggi skor yang

diberikan, semakin besar pula keyakinan guru terhadap kapasitasnya dalam menghadapi dinamika tugas profesionalnya.

Namun pada penelitian ini peneliti memilih mengukur dengan menggunakan pendekatan The Self-Efficacy Scale (SES) yang dikembangkan oleh Bandura (1997) dalam Suminda, I., & Astuti, K. (2024). Instrumen ini disusun berdasarkan tiga dimensi utama, yaitu magnitude (tingkat kesulitan tugas yang mampu dihadapi), strength (kekuatan keyakinan individu dalam mempertahankan efikasi diri), dan generality (cakupan situasi di mana efikasi diri dapat diterapkan). Masing-masing dimensi diwakili oleh sejumlah indikator, seperti keyakinan menyelesaikan tugas yang sulit, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, hingga kemampuan menghadapi berbagai konteks tugas yang berbeda.

2.1.4 *Burnout*

2.1.4.1 Pengertian *Burnout*

Dikutip dari Wijaya (2022), Herbert J. Freudenberger Freudenberger adalah psikiater yang pertama kali menjelaskan fenomena *burnout* pada tahun 1974. Menurutnya fenomena burnout muncul akibat kerja yang terlalu intens. Ia berusaha membantu individu yang mengalami kelelahan akibat pekerjaan, di mana mereka mengorbankan tenaga, pikiran, dan waktu. Menurutnya, burnout terjadi ketika tubuh dan pikiran individu terus-menerus berada dalam keadaan tegang sebagai respons terhadap tingkat stres yang tinggi secara konstan. Penelitian mengenai burnout telah dilakukan selama beberapa decade dengan menghasilkan beragam definisi burnout. Dikutip dari menurut Firmansyah (2022), Schaufeli

mengungkapkan pada awalnya para ilmuwan menganggap burnout sebagai ilmu semu “pseudoscientific” dan mengecam sebagai psikologi populer, namun hal tersebut berubah setelah diperkenalkannya MBI yang memicu adanya gelombang penelitian empiris mengenai burnout. Schaufeli dalam Firmansyah (2022) menggambarkan *burnout* dengan kondisi kelelahan emosional yang di alami oleh seseorang karena emosi yang tertahan dalam pekerjaannya. Studi yang dilakukan oleh Maslach dan Jackson dalam Wijaya (2022) menyebutkan burnout terjadi di bidang pekerjaan yang berorientasi pada pelayanan, seperti kesehatan, sosial, penegakan hukum, kesehatan mental, dan pendidikan, mereka memberikan kontribusi signifikan dalam pemahaman tentang fenomena ini.

Maslach dan Jackson dalam Wijaya (2022) juga mengidentifikasi burnout sebagai sindrom psikologis yang bersifat multidimensional, yang terdiri dari tiga dimensi: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pencapaian pribadi. Mereka menjelaskan bahwa pekerjaan yang berfokus pada pelayanan dapat menciptakan hubungan asimetris antara penyedia dan penerima layanan. Individu yang bekerja di sektor pelayanan memberikan bantuan, perhatian, dan dukungan kepada klien, dan hubungan yang tidak seimbang ini dapat menyebabkan ketegangan emosional, yang pada akhirnya mengakibatkan kehabisan sumber daya emosional yang dimiliki. Menurut Cherniss dalam Varina et. al (2022), burnout merupakan gejala psikologis yang muncul sebagai respons terhadap stres berlebihan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan. Kondisi ini dapat mengakibatkan perubahan dalam kepribadian dan penurunan dalam pencapaian individu.

Menurut Santrock dalam Tamrin et. al (2020), *burnout* adalah kondisi di mana seseorang mengalami kelebihan beban yang mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, yang merupakan hasil akumulasi stres yang dialami sehari-hari. Cherniss dalam Varina et. al (2022) menjelaskan bahwa *burnout* adalah gejala psikologis yang muncul sebagai akibat dari stres berlebihan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan. Kondisi ini dapat mengakibatkan perubahan dalam kepribadian dan penurunan dalam pencapaian individu. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Capel dalam Lesmana et. al (2023), *burnout* memiliki sifat yang sangat personal, di mana setiap individu menunjukkan pola perubahan yang berbeda-beda sepanjang satu tahun ajaran. Menurut Rizka dalam Werenfridus et. al (2023), *burnout* atau yang dikenal dengan kejemuhan kerja merupakan kondisi yang melibatkan perasaan negatif seperti marah yang semakin lama akan berakibat pada stress di tempat kerja.

Berdasarkan pemaparan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan kondisi kelelahan psikologis dan emosional yang muncul akibat tekanan kerja yang terus-menerus, terutama pada profesi yang berorientasi pada pelayanan seperti pendidikan. Fenomena ini tidak hanya berdampak pada fisik, tetapi juga dapat mengganggu kesehatan mental dan menurunkan pencapaian kerja seseorang. *Burnout* bersifat personal dan unik pada setiap individu, tergantung bagaimana mereka merespons tekanan dan beban pekerjaan yang dihadapi. Dalam dunia pendidikan, guru rentan mengalami *burnout* karena tuntutan emosional yang tinggi dan hubungan yang tidak seimbang antara pemberi dan penerima layanan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap *burnout* menjadi penting sebagai

langkah awal dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung kesejahteraan tenaga pendidik.

2.1.4.2 Dimensi Burnout

Menurut Maslach dan Jackson dalam Wijaya (2022), burnout terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu:

1. Kelelahan Emosional (Emotional Exhaustion)

Kelelahan emosional merujuk pada merujuk pada perasaan kehabisan energi dan keletihan yang berkaitan dengan pekerjaan. Perasaan kelelahan ini yang berlebihan secara emosional, yang dapat menguras sumber daya fisik dan emosional seseorang. Penyebab utama dari kelelahan ini adalah beban kerja yang tinggi dan konflik pribadi di tempat kerja. Gejala psikologis dari kelelahan emosional termasuk berkurangnya sumber daya emosional, yang dapat menyebabkan individu merasa tidak mampu memberikan pelayanan yang baik kepada orang lain. Individu yang mengalami kehilangan energi mungkin merasa kesulitan untuk menghadapi hari-hari berikutnya atau berinteraksi dengan orang lain, karena mereka merasa lelah, frustrasi, dan tertekan akibat pekerjaan mereka. Kelelahan emosional merupakan dimensi dasar dari burnout.

2. Depersonalisasi (Depersonalization)

Depersonalisasi menggambarkan sikap negatif atau sinis terhadap orang lain, terutama dalam konteks pekerjaan, yang dapat mengakibatkan kurangnya empati. Hal ini terjadi sebagai respons yang sinis, tidak ramah, dan impersonal terhadap penerima layanan. Individu yang mengalami depersonalisasi

cenderung bersikap sinis terhadap orang lain, acuh tak acuh, kasar, atau berbicara dengan cara yang tidak sopan, serta memperlakukan orang lain sebagai objek, bukan sebagai subjek. Depersonalisasi dapat menyebabkan seseorang mengembangkan sikap negatif yang menciptakan jarak antara mereka dan penerima layanan. Indikator dari dimensi depersonalisasi meliputi rendahnya tingkat kepedulian, mengalami stres, dan merasa sensitif terhadap pekerjaan.

3. Pencapaian Pribadi (Personal Accomplishment)

Pencapaian pribadi didefinisikan sebagai perasaan kompetensi dan keberhasilan dalam pekerjaan yang melibatkan interaksi dengan orang lain (Maslach & Jackson dalam Wijaya 2022). Pencapaian pribadi juga dapat dipahami sebagai penilaian diri, di mana individu merasa efektif dalam melaksanakan tugas dan memenuhi tanggung jawab terhadap klien atau penerima layanan yang berkaitan dengan kinerja mereka (Pangesti dalam Wijaya 2022). Indikator dari dimensi pencapaian pribadi mencakup perasaan bersemangat, kemampuan untuk menciptakan suasana kerja yang positif, dan keyakinan dalam pencapaian pribadi.

Selain itu, Demerouti et al. dalam Wijaya (2022) menjelaskan bahwa *burnout* terdiri dari dua dimensi, yaitu:

1. Exhaustion (Kelelahan)

Exhaustion didefinisikan sebagai konsekuensi dari ketegangan fisik, afektif, dan kognitif yang kuat, yang merupakan hasil jangka panjang dari tuntutan

pekerjaan tertentu. Indikasi dari kelelahan ini mencakup perasaan kehampaan emosional, merasa terbebani oleh jumlah dan tekanan pekerjaan, kebutuhan yang besar untuk beristirahat, serta kelelahan fisik.

2. Disengagement from Work (Ketidak Terikatan dalam Pekerjaan)

Disengagement from work merujuk pada perilaku menjaga jarak dan menghindar dari pekerjaan, serta sikap negatif terhadap aktivitas kerja secara umum, objek kerja, dan konten pekerjaan. Individu yang mengalami disengagement merasa bahwa pekerjaan tidak menarik dan tidak memberikan tantangan.

Maslach dan Leiter dalam Ristiani (2022) menyatakan bahwa burnout terdiri dari tiga komponen utama, yaitu:

1. Kelelahan (Exhaustion)

Kelelahan menggambarkan kondisi di mana seseorang merasa benar-benar lelah, baik secara fisik maupun emosional. Energi terasa habis, dan individu merasa tidak lagi memiliki kekuatan untuk menghadapi berbagai tantangan atau merespons kebutuhan orang-orang di sekitarnya. Kondisi ini membuat seseorang merasa sangat terkuras dan kehilangan semangat.

2. Sinisme (Cynicism)

Sinisme merujuk pada sikap negatif atau penolakan terhadap pekerjaan. Individu mulai merasa tidak terhubung dengan makna pekerjaannya, bahkan bisa kehilangan idealisme yang dulu dimiliki. Sikap ini biasanya muncul sebagai bentuk perlindungan diri dari kelelahan emosional yang sudah terlalu lama dirasakan.

3. Ketidakefektifan (Ineffectiveness)

Ketidakefektifan menggambarkan perasaan bahwa diri sendiri tidak lagi mampu bekerja dengan baik. Setiap tugas terasa berat, dan pencapaian yang diraih tampak tidak berarti. Seseorang mulai meragukan kemampuannya sendiri dan merasa kurang percaya diri dalam menjalankan peran pekerjaannya.

Pada penelitian ini dimensi *burnout* yang dipakai mengacu pada dimensi *burnout* yang dikembangkan oleh Maslach dan Jackson dalam Wijaya (2022), yang mencakup tiga aspek utama: kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan pencapaian pribadi (*personal accomplishment*). Ketiga dimensi ini dipilih karena menjadi fokus utama dalam instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian, yaitu *The Maslach Burnout Inventory (MBI)*.

2.1.4.3 Faktor yang mempengaruhi Burnout

Maslach (2001:407) dalam Firmansyah (2022) menjelaskan bahwa burnout adalah sebuah sindrom yang dialami seseorang dalam konteks pekerjaannya, dan selama 25 tahun terakhir telah diidentifikasi berbagai faktor yang dapat memicu kondisi ini diantaranya :

1. Karakteristik pekerjaan, yaitu situasi di mana individu dihadapkan pada beban kerja yang berlebihan disertai dengan tekanan waktu yang ketat. Ketika seseorang menerima terlalu banyak tugas dalam waktu yang terbatas, hal ini dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, serta menciptakan

ketegangan yang tinggi dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Banyak penelitian mengenai burnout menunjukkan bahwa beban kerja yang berat dan tekanan waktu adalah pemicu utama munculnya respons burnout. Selain itu, konflik peran, misalnya ketika seseorang mengalami kesulitan dalam berinteraksi atau menjalin hubungan kerja yang harmonis, juga sangat berkaitan dengan stresor yang memicu burnout.

2. Karakteristik organisasi. Unsur ini sangat berpengaruh karena lingkungan kerja yang dibentuk oleh sistem, peraturan, dan ketersediaan sumber daya ternyata memiliki peranan penting dalam membentuk kondisi kerja sehari-hari. Ketika organisasi tidak memberikan dukungan yang memadai, atau memiliki sistem yang kaku dan sumber daya yang terbatas, maka hal tersebut dapat menciptakan situasi kerja yang penuh tekanan dan pada akhirnya meningkatkan risiko terjadinya burnout.

Lee dan Ashforth dalam Wijaya (2022) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor eksternal yang dapat memicu burnout pada individu. Pertama, ambiguitas, yaitu situasi ketika seseorang tidak memahami dengan jelas apa yang harus dikerjakan. Kebingungan ini muncul karena kurangnya kejelasan mengenai peran, tanggung jawab, serta hak dan kewajiban dalam pekerjaan. Kedua, konflik peran, yaitu ketika ekspektasi atau tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan hasil atau kenyataan yang dihadapi, sehingga menimbulkan tekanan batin. Faktor ketiga adalah stres kerja, yakni tekanan yang berlangsung secara terus-menerus dalam jangka waktu lama. Jika tidak ditangani, kondisi ini dapat menguras energi fisik dan

mental, membuat seseorang kehilangan kemampuan untuk mengelola stres secara efektif, hingga akhirnya mengalami burnout. Keempat, beban kerja yang berlebihan, di mana seseorang dituntut menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang terbatas. Hal ini dapat menimbulkan tekanan tinggi yang berujung pada kelelahan dan kejemuhan. Terakhir, dukungan sosial juga berperan penting. Dukungan dari lingkungan sekitar—baik dari keluarga, teman sejawat, maupun kelompok sosial—dapat menjadi sumber kekuatan yang membantu seseorang menghadapi tantangan di tempat kerja. Ketika seseorang merasa tidak sendirian dan tahu bahwa ada orang lain yang siap membantu saat mengalami kesulitan, hal itu akan meningkatkan rasa percaya diri dan ketahanan mental, serta mengurangi risiko burnout.

2.1.4.4 Pengukuran burnout

Sejak dicetuskannya istilah *burnout* oleh Freudenberger tahun 1970 an, dan dikembangkan hingga saat ini, membuat banyak peneliti mengembangkan berbagai definisi dan juga instrument. Terdapat beberapa skala pengukuran yang telah dikembangkan seperti:

1. The Maslach Burnout Inventory (MBI) yang dikutip dari Wijaya (2022)

Adalah alat ukur yang pertama kali diterbitkan oleh Consulting Psychologists Press pada 28 April 1980. Instrumen ini dirancang untuk mengevaluasi tingkat burnout seseorang melalui 22 pernyataan yang menggambarkan pikiran dan perasaan terkait pekerjaan. MBI mengukur tiga aspek utama burnout, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi (yakni munculnya sikap negatif dan sinis terhadap pekerjaan), serta pencapaian pribadi. Berdasarkan berbagai analisis

psikometrik, MBI terbukti memiliki reliabilitas sebesar 0,83 dan validitas yang tinggi, sehingga diakui sebagai alat ukur yang terpercaya dalam menilai burnout. MBI dikenal luas sebagai alat paling umum digunakan dalam menilai kelelahan kerja, karena telah terbukti secara ilmiah dan banyak digunakan dalam berbagai penelitian (Bria, 2014; Maslach et al., 2001; Schaufeli, 2017 dikutip dari Wijaya 2022). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan versi MBI yang telah dimodifikasi oleh Nassar et al. (2020), yang terdiri dari 17 item. Versi ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik untuk tiap dimensinya: 0,93 untuk kelelahan emosional, 0,82 untuk depersonalisasi, dan 0,88 untuk pencapaian pribadi.

2. Burnout Measure – Short Version (BMS) yang dikutip dari Lestari (2021)

Salah satu alat ukur burnout yang juga banyak digunakan selain MBI adalah Burnout Measure (BM) yang dikembangkan oleh Pines dan Aronson pada tahun 1988. Instrumen ini dirancang untuk menilai sejauh mana seseorang mengalami burnout dalam kehidupan kerjanya. BM telah terbukti memiliki reliabilitas yang tinggi, dengan nilai sebesar 0,90 menurut Malach-Pines (2005). Selain itu, menurut Cooper et al. (2003), Burnout Measure merupakan alat yang andal dan cukup valid dalam menggambarkan tingkat burnout yang dialami oleh individu.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Maslach Burnout Inventory (MBI) yang dikembangkan oleh Maslach dan Jackson (1981) dalam Wijaya (2022). Alat ukur ini mencakup tiga dimensi, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan

pencapaian pribadi. Peneliti Wijaya (2022) melakukan modifikasi pada alat ukur ini dengan menambah jumlah item, sehingga total item menjadi 20. Pemilihan Maslach Burnout Inventory (MBI) didasarkan pada fakta bahwa alat ini sering digunakan oleh para peneliti dan memiliki sifat psikometri yang baik. Reliabilitas internal yang dilaporkan oleh Maslach dan Jackson adalah 0,90 untuk dimensi kelelahan emosional, 0,79 untuk depersonalisasi, dan 0,71 untuk pencapaian pribadi. Selain itu, alat ukur ini juga telah digunakan di Asia, termasuk di China, dengan populasi guru prasekolah, yang menunjukkan hasil reliabilitas dan validitas yang memuaskan (Li et al. 2020). Untuk penelitian yang dilakukan di Indonesia dikutip dalam Ristiani (2022) bahwa penelitian Natalia (2016) dengan populasi guru yang menghasilkan reliabilitas sebesar 0,910.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Penulis	Nama Jurnal / SINTA	Variabel Penelitian	Metodologi	Hasil Penelitian
1	Analisis Beban Kerja Guru SD Selama Pembelajaran Daring Menggunakan Metode NASA-TLX	Giyanti & Fachriza I (2023)	SENRIA BDI: Seminar Nasional Riset dan Pengabdian Kepada Masyarakat / SINTA 4	Beban Kerja Mental (6 dimensi NASA-TLX: mental, fisik, waktu, usaha, performa, frustrasi)	Kuantitatif, metode NASA-TLX	Guru mengalami beban kerja mental tinggi selama pembelajaran daring, khususnya pada tuntutan mental & usaha
2	Validation of the Indonesian version of	Sulistiani, Fajrianti, &	Jurnal Psikologi / SINTA 2	Persepsi Dukungan Sosial (MSPSS)	Kuantitatif, Rasch model analysis	Validitas konstruktif tinggi, reliabilitas

No	Judul Penelitian	Penulis	Nama Jurnal / SINTA	Variabel Penelitian	Metodologi	Hasil Penelitian
	the Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS): A Rasch model approach	Kristiana (2022)				s sangat baik (item = 0,95; person = 0,86), bebas bias gender
3	Pelatihan Efikasi Diri untuk Menurunkan Burnout pada Guru SMA X di Padang Pariaman	Suminda & Astuti (2024)	JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan / SINTA 2	Efikasi Diri (X) → Burnout (Y)	Quasi Eksperimen, pretest-posttest	Pelatihan secara signifikan meningkatkan efikasi diri dan menurunkan burnout
4	Self-Efficacy dan Burnout pada Guru	Palupi & Pandjaitan (2022)	Keluwihi: Jurnal Sosial dan Humaniora / SINTA 2	Efikasi Diri (X) → Burnout (Y)	Korelasi Spearman	Efikasi diri memiliki hubungan negatif signifikan terhadap burnout
5	Pengaruh Burnout terhadap Kinerja dengan Kecerdasan Emosional dan Self-Efficacy sebagai Pemediasi	Tamrin, Hasan, & Jannang (2020)	Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis / SINTA 4	Burnout (X), Kinerja (Y), Efikasi Diri sebagai mediator	SEM-PLS	Efikasi diri memediasi pengaruh burnout terhadap kinerja guru
6	Self-Efficacy sebagai Mediasi Pengaruh Konflik Peran	Utami & Adhiamta (2020)	Jurnal Ilmu Manajemen / SINTA 5	Konflik Peran Ganda (X1), Dukungan Sosial (X2),	SEM	Efikasi diri memediasi hubungan negatif antara

No	Judul Penelitian	Penulis	Nama Jurnal / SINTA	Variabel Penelitian	Metodologi	Hasil Penelitian
	Ganda dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan			Efikasi Diri (Z), Kinerja (Y)		konflik peran dan kinerja
7	Pengaruh Efikasi Diri dan Dukungan Sosial terhadap Burnout dalam Implementasi Kurikulum Merdeka	Werenfridus, Mashudi, & Zakso (2024)	J-Innovative / SINTA 4	Efikasi Diri (X1), Dukungan Sosial (X2), Burnout (Y)	Kuantitatif, regresi berganda	Efikasi diri dan dukungan sosial berpengaruh negatif signifikan terhadap burnout
8	Hubungan antara Dukungan Sosial dan Burnout pada Tenaga Pendidik	Zaki & Amin (2020)	Jurnal Pendidikan dan Konseling / SINTA 4	Dukungan Sosial (X) → Burnout (Y)	Korelasi	Dukungan sosial negatif signifikan terhadap burnout
9	Peningkatan Kreativitas Kerja Guru melalui Budaya Organisasi dan Efikasi Diri	Fenni Sartana et al. (2020)	Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis / SINTA 2	Budaya Organisasi (X1), Efikasi Diri (X2), Kreativitas (Y)	Regressi Linier Berganda	Efikasi diri berkontribusi positif terhadap kreativitas guru
10	Peningkatan Kinerja Guru melalui Motivasi Diri, Konsep Diri, dan Efikasi Diri	Pramudya & Mardikuningsih (2021)	Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia / SINTA 4	Motivasi Diri (X1), Konsep Diri (X2), Efikasi Diri (X3), Kinerja Guru (Y)	Regressi Linier	Efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
11	Pelatihan Universal Design for Learning	Dalimuthe, Dewi, &	Jurnal Ilmu Pendidikan	Pelatihan (X) → Efikasi Diri (Y)	Quasi Eksperimen	Pelatihan UDL efektif tingkatka

No	Judul Penelitian	Penulis	Nama Jurnal / SINTA	Variabel Penelitian	Metodologi	Hasil Penelitian
	untuk Meningkatkan Efikasi Diri Guru SMP IT	Faadhil (2020)	n / SINTA 3			n efikasi diri guru
12	Pengaruh Penilaian Diri dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru	Tanjung et al. (2020)	Jurnal Pendidikan / SINTA 4	Penilaian Diri (X1), Efikasi Diri (X2), Kepuasan (Y1), Kinerja (Y2)	Regresi Linier Berganda	Efikasi diri berkontribusi positif terhadap dua variabel
13	Efikasi Diri sebagai Mediator dalam Hubungan Conscientiousness dan Teacher Burnout	Lesmana, Septiana, & Seniati (2023)	Jurnal Psikologi Yudharta / SINTA 4	Conscientiousness (X), Efikasi Diri (Z), Burnout (Y)	SEM	Efikasi diri memediasi pengaruh kepribadian terhadap burnout
14	Hubungan antara Beban Kerja dan Dukungan Sosial dengan Burnout pada Guru Muda	Putri & Astuti (2024)	Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi / SINTA 3–4	Beban Kerja (X1), Dukungan Sosial (X2), Burnout (Y)	Korelasional	Keduanya memiliki hubungan signifikan dengan burnout
15	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru	Putra, B. A. M. (2023)	Jurnal Manajemen dan Bisnis / SINTA 4	Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kinerja (Y)	Regresi Berganda	Beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan
16	Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	Fitria & Limqiani (2024)	Jurnal Pendidikan Tambusai / SINTA 4	Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja (Y)	Studi Literatur	Beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

No	Judul Penelitian	Penulis	Nama Jurnal / SINTA	Variabel Penelitian	Metodologi	Hasil Penelitian
	(Literature Review)					kinerja guru
17	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak	Sofiana, Wahyuarini, & Novieyna (2020)	Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen / SINTA 4	Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kinerja (Y)	Kuantitatif, regresi linier	Beban dan stres kerja memengaruhi kinerja secara negatif
18	Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout pada Guru yang Work From Home dengan Stres Kerja sebagai Moderator	Wijaya, R. T. (2022)	Jurnal Pendidikan Glasser Indonesia / Belum SINTA	Beban Kerja (X), Burnout (Y), Stres Kerja (Moderator)	Kuantitatif, uji moderasi	Stres kerja memperkuat pengaruh beban kerja terhadap burnout
19	Pengaruh Dukungan Sosial, Hardiness, dan Kesejahteraan Spiritual terhadap Burnout pada Guru di JABODET ABEK	Alissya Ayu Lestari (2021)	Jurnal Ilmu Psikologi / Belum SINTA	Dukungan Sosial (X1), Hardiness (X2), Kesejahteraan Spiritual (X3), Burnout (Y)	Regresi Linier Berganda	Model regresi signifikan ($R^2 = 0,625$), pengaruh semua variabel signifikan
20	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Guru	Herlistyaningrum, N. (2024)	Jurnal Manajemen Pendidikan / Belum SINTA	Beban Kerja (X1), Self-Efficacy (X2), Kinerja (Y)	Kuantitatif, regresi	Efikasi diri dan beban kerja memengaruhi kinerja guru

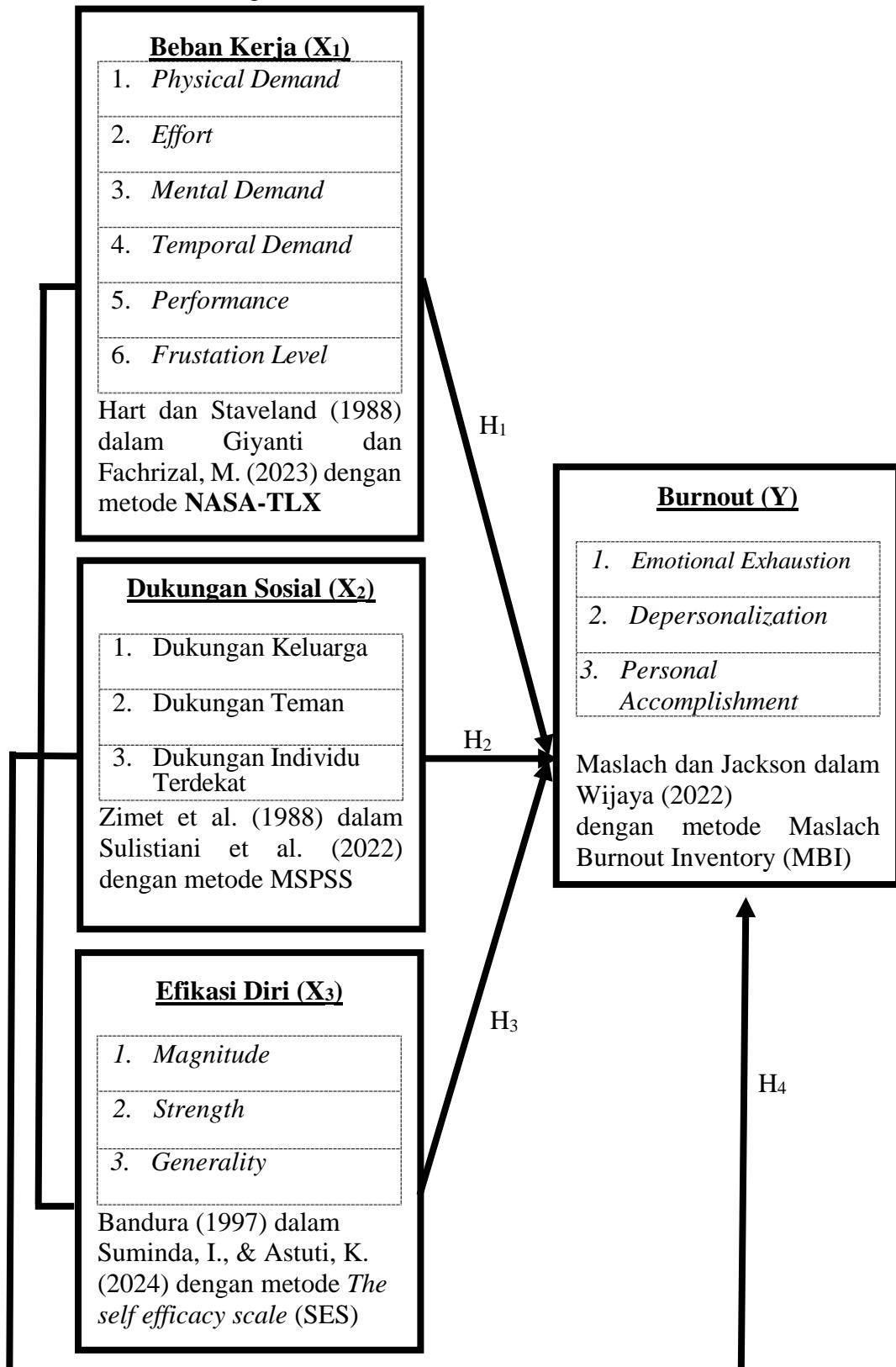
No	Judul Penelitian	Penulis	Nama Jurnal / SINTA	Variabel Penelitian	Metodologi	Hasil Penelitian
21	Hubungan antara Beban Kerja dan Dukungan Sosial dengan Burnout pada Guru Muda	Putri & Astuti (2020)	Jurnal Ilmu Psikologi dan Pendidikan / Belum SINTA	Beban Kerja (X1), Dukungan Sosial (X2), Burnout (Y)	Korelasional	Hubungan signifikan antara beban kerja & burnout
22	Pengaruh Kualitas SDM dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Maria, Rufaida h, & Singage rda (2023)	Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial / Belum SINTA	Kualitas SDM (X1), Fasilitas Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Regressi Linier	Kedua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja
23	Pengelolaan Sekolah yang Baik dan Strategi Pembelajaran Aktif	Febriansyah, Perkasa, & Dopo (2023)	Jurnal Administrasi Pendidikan / Belum SINTA	Pengelolaan Sekolah (X), Strategi Pembelajaran Aktif (Y)	Studi Kualitatif	Manajemen sekolah berkontribusi terhadap pembelajaran aktif
24	Problematik Pemenuhan Beban Kerja Guru dan Alternatif Pemenuhannya	Sabon, S. S. (2020)	Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan / SINTA 2	Topik: Beban Kerja Guru	Studi Kualitatif	Diperlukan strategi manajerial & kebijakan distribusi beban kerja
25	Kajian Teoretis dan Praktis dalam Pendidikan	Sumantoro, I. B. (2021)	Buku Referensi Pendidikan (tidak di jurnal)	Kajian Teoretis	Literatur Teoretis	Memberikan landasan konseptual pengembangan pendidikan

2.3 Kerangka Berpikir

Menurut Agung dan Yuesti (2019), kerangka pemikiran merupakan hasil olah pikir peneliti dalam merespons permasalahan yang telah dirumuskan melalui landasan teori yang relevan. Meskipun masih bersifat konseptual dan memerlukan pembuktian secara empiris di lapangan, kerangka ini menjadi dasar arah berpikir dalam menjawab persoalan penelitian. Penyusunan kerangka pemikiran ini tidak dapat dilepaskan dari kajian pustaka, karena teori dan konsep yang dikaji menjadi fondasi utama dalam merancang alur logis hubungan antarvariabel. Lebih lanjut Agung dan Yuesti (2019) mengatakan bahwa, kerangka berpikir adalah bagian penting dalam penelitian yang merepresentasikan alur logika peneliti dalam merumuskan pemikiran-pemikirannya. Melalui bagian ini, peneliti menjelaskan dasar rasional mengapa ia menyusun suatu dugaan atau hipotesis tertentu, sehingga pembaca dapat memahami arah dan landasan pemikirannya secara jelas. Selaras dengan hal itu menurut Sugiyono (2020), kerangka berpikir merupakan rancangan/rencana konseptual tentang bagaimana faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah atau keresahan yang penting berhubungan dengan teori.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, dukungan social, efikasi diri terhadap *Burnout*. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan melalui gambar berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



2.4 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono dalam Agung dan Yuesti (2019), hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya masih lemah, sehingga harus diuji secara empiris (hipotesis berasal dari kata “hypo” yang berarti di bawah dan “thesa” yang berarti kebenaran. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Menurut Agung dan Yuesti (2019), berdasarkan atas uji statistik, rumusan hipotesis dapat dibedakan menjadi dua jenis hipotesis. Pertama, hipotesis nol, yang dilambangkan dengan H_0 , merupakan pernyataan awal yang akan diuji dalam penelitian. Disebut hipotesis nol karena mengandung asumsi bahwa tidak terdapat perbedaan atau pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti, sehingga dianggap "nol" atau netral terhadap hipotesis alternatif. Hipotesis ini biasanya menyatakan bahwa tidak ada hubungan atau pengaruh signifikan antara dua variabel. Misalnya, rumusan hipotesis nol dapat berbunyi: "Tidak terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan tingkat penghasilan karyawan di Hotel X.". Kedua, hipotesis alternatif atau hipotesis kerja , yang disimbolkan dengan H_a atau H_1 , merupakan pernyataan yang menjadi lawan dari hipotesis nol. Hipotesis ini menyatakan adanya perbedaan atau hubungan yang signifikan antara variabel bebas (independen) dan

variabel terikat (dependen). Dengan kata lain, hipotesis alternatif menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Contoh perumusannya adalah: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif finansial terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja, dukungan sosial, dan efikasi diri terhadap *burnout* pada guru SMA. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, diketahui bahwa beban kerja yang tinggi cenderung meningkatkan risiko *burnout*, sementara dukungan sosial dan efikasi diri berperan sebagai faktor protektif yang dapat menurunkan tingkat *burnout*. Teori Job Demands-Resources (JD-R) yang dikembangkan oleh Demerouti dkk. (2001) dalam berbagai publikasi, termasuk versi terbarunya yang dipaparkan dalam *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2023) juga menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan kerja (job demands) dan sumber daya individu (personal resources) dapat menyebabkan *burnout*. Dengan merujuk pada teori tersebut dan kajian pustaka yang telah dibahas sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout Guru*

Dalam keseharian, guru tidak hanya dituntut untuk mengajar di kelas, tetapi juga melaksanakan berbagai tugas administratif, kegiatan ekstrakurikuler, hingga menghadapi tekanan dari orang tua dan masyarakat. Ketika semua tuntutan ini melebihi kapasitas fisik dan emosional guru, maka risiko kelelahan kronis, atau

yang dikenal sebagai *burnout*, menjadi semakin besar. Menurut Maslach dan Jackson dalam Wijaya (2022), *burnout* adalah sindrom psikologis yang muncul sebagai respons terhadap stres kerja yang berkepanjangan, terutama ketika individu merasa kewalahan secara emosional dan kehilangan rasa pencapaian dalam pekerjaannya.

Beban kerja yang tinggi, terutama ketika mencakup tuntutan fisik, mental, dan waktu yang berat, sering kali mengurangi kapasitas guru untuk menjaga keseimbangan emosional dan profesionalnya. Dalam konteks pembelajaran yang dinamis, guru dituntut untuk mempertahankan performa, menghadapi frustrasi, serta merespons berbagai tekanan tugas secara simultan. Ketika hal ini terjadi secara terus-menerus tanpa adanya ruang pemulihan, risiko kelelahan emosional dan depersonalisasi pun meningkat. Beban kerja yang tinggi, terutama ketika mencakup tuntutan fisik, mental, dan waktu yang berat, sering kali mengurangi kapasitas guru untuk menjaga keseimbangan emosional dan profesionalnya. Dalam konteks pembelajaran yang dinamis, guru dituntut untuk mempertahankan performa, menghadapi frustrasi, serta merespons berbagai tekanan tugas secara simultan. Ketika hal ini terjadi secara terus-menerus tanpa adanya ruang pemulihan, risiko kelelahan emosional dan depersonalisasi pun meningkat.

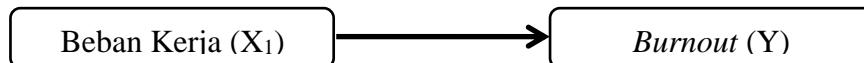
Penelitian oleh **Giyanti dan Fachrizal (2023)** menunjukkan bahwa guru mengalami beban kerja mental yang tinggi selama pembelajaran daring, terutama pada aspek *mental demand* dan *effort*. Hal ini memperkuat temuan Hart dan

Staveland dalam **Giyanti dan Fachrizal (2023)** melalui skala NASA-TLX, bahwa dimensi-dimensi beban kerja seperti tuntutan mental, usaha, dan tingkat frustrasi dapat berdampak signifikan pada kondisi psikologis individu. Selain itu, studi oleh **Wijaya (2022)** mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap burnout pada guru yang menjalani skema kerja dari rumah (*work from home*), dan pengaruh tersebut semakin kuat ketika disertai dengan stres kerja sebagai faktor moderator. Hasil ini menegaskan bahwa tekanan beban kerja dalam kondisi kerja yang tidak ideal berpotensi memperburuk kesehatan mental pendidik. Dukungan serupa juga ditemukan dalam penelitian **Putri dan Astuti (2020)** yang menyimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan guru muda, semakin besar pula kecenderungan mereka mengalami burnout. Temuan ini menjadi pengingat bahwa beban kerja bukan hanya persoalan administratif, melainkan berkaitan langsung dengan ketahanan psikologis dan kesejahteraan guru.

Dengan demikian, beban kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menjadi faktor risiko serius yang memicu burnout, dan perlu mendapatkan perhatian dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi tenaga pendidik. Berdasarkan penjelasan di atas hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho₁: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap burnout pada guru.

Ha₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap burnout pada guru.



Gambar 2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout*

2.4.2 Pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Burnout* Guru

Dukungan sosial memiliki peran penting dalam menjaga ketahanan psikologis individu ketika menghadapi tekanan kerja. Kehadiran dukungan dari keluarga, teman sejawat, dan lingkungan kerja dapat menjadi sumber kekuatan emosional yang membantu guru mengelola stres dan mencegah kelelahan mental. Berdasarkan teori yang dikembangkan oleh **Zimet et al. (1988)** dalam **Sulistiani, Fajriantini, dan Kristiana (2022)** dukungan melalui *Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS)*, dukungan sosial terdiri dari tiga sumber utama yakni dukungan keluarga, teman, dan individu terdekat, yang masing-masing berkontribusi dalam memperkuat persepsi seseorang terhadap rasa aman dan diterima secara sosial. Studi validasi yang dilakukan oleh **Sulistiani et.al (2022)** menegaskan bahwa versi Indonesia dari skala MSPSS memiliki validitas dan reliabilitas yang sangat baik, sehingga relevan digunakan untuk mengukur persepsi dukungan sosial di kalangan guru. Skala ini memungkinkan peneliti untuk menangkap persepsi subjektif guru mengenai dukungan emosional dan instrumental yang mereka terima dalam keseharian kerja.

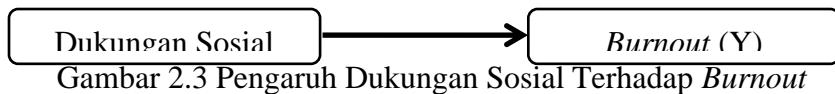
Dalam konteks pendidikan, **Putri dan Astuti (2020)** membuktikan bahwa dukungan sosial berperan dalam menurunkan tingkat burnout pada guru muda. Hasil penelitian dari **Zaki dan Amin (2020)** juga menyebutkan bahwa semakin kuat dukungan dari lingkungan sosial, semakin rendah tingkat burnout yang dialami

tenaga pendidik. Hal ini diperkuat oleh penelitian **Werenfridus et al. (2024)**, yang menemukan bahwa dukungan sosial secara signifikan menurunkan burnout guru dalam implementasi Kurikulum Merdeka.

Dengan demikian, dukungan sosial bukan hanya berfungsi sebagai penyangga psikologis dalam menghadapi tekanan kerja, tetapi juga sebagai fondasi penting dalam membentuk ketahanan mental guru dalam situasi pendidikan yang terus berubah. Berdasarkan penjelasan di atas hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₀₂: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial terhadap burnout pada guru.

H_{a2}: Terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial terhadap burnout pada guru.



2.4.3 Pengaruh Efikasi Diri terhadap *Burnout Guru*

Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghadapi berbagai situasi, termasuk tekanan dalam pekerjaan. Menurut Bandura (1997) dalam Astuti et al. (2024), efikasi diri terbentuk melalui empat sumber utama: pengalaman keberhasilan, pengalaman vikarius (melihat orang lain berhasil), persuasi verbal, dan kondisi fisiologis serta emosional. Ketika guru memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, mereka cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tuntutan

pekerjaan, menyusun strategi yang efektif, dan tidak mudah terpengaruh oleh tekanan psikologis yang dapat memicu burnout.

Terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan hubungan tersebut. Hasil penelitian Palupi dan Pandjaitan (2022) menemukan bahwa efikasi diri memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan burnout pada guru, artinya semakin tinggi efikasi diri, semakin rendah tingkat burnout yang dirasakan. Hal ini juga dibuktikan oleh Suminda dan Astuti (2024) yang melalui pelatihan peningkatan efikasi diri mampu menurunkan burnout secara signifikan pada guru SMA. Selanjutnya, Lesmana et al. (2023) menyatakan bahwa efikasi diri menjadi mediator penting dalam hubungan antara kepribadian (khususnya conscientiousness) dan burnout, karena guru dengan efikasi diri tinggi mampu mengelola emosi serta tekanan kerja dengan lebih adaptif.

Dengan demikian, memperkuat efikasi diri guru menjadi salah satu strategi kunci dalam pencegahan burnout. Guru yang percaya pada kemampuannya sendiri akan lebih mampu menjaga kestabilan emosi, menyikapi tekanan secara positif, serta mempertahankan kualitas pengajaran meski dalam situasi kerja yang menantang.

Berdasarkan penjelasan di atas hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho₃: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap burnout pada guru.

Ha₃: Terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap burnout pada guru.



Gambar 2.4 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap *Burnout*

2.4.4 Pengaruh Beban Kerja, Dukungan Sosial, dan Efikasi Diri terhadap *Burnout Guru*

Dalam konteks pekerjaan yang penuh tuntutan, burnout tidak semata-mata disebabkan oleh satu faktor, tetapi merupakan akibat dari interaksi kompleks antara tekanan eksternal dan kekuatan internal. Tiga faktor penting yang secara simultan dapat memengaruhi tingkat burnout adalah beban kerja, dukungan sosial, dan efikasi diri. Beban kerja yang tinggi cenderung meningkatkan tekanan mental dan fisik, menguras energi guru, dan menyisakan sedikit ruang untuk pemulihan diri. Sementara itu, rendahnya dukungan sosial dari lingkungan kerja dan keluarga dapat membuat guru merasa sendirian dalam menghadapi tanggung jawabnya, sehingga memperkuat rasa kewalahan dan kelelahan emosional. Di sisi lain, efikasi diri yang tinggi dapat berfungsi sebagai pelindung psikologis. Guru yang yakin terhadap kemampuannya sendiri cenderung lebih tangguh dalam menghadapi tekanan, serta memiliki strategi coping yang lebih baik untuk mengelola stres.

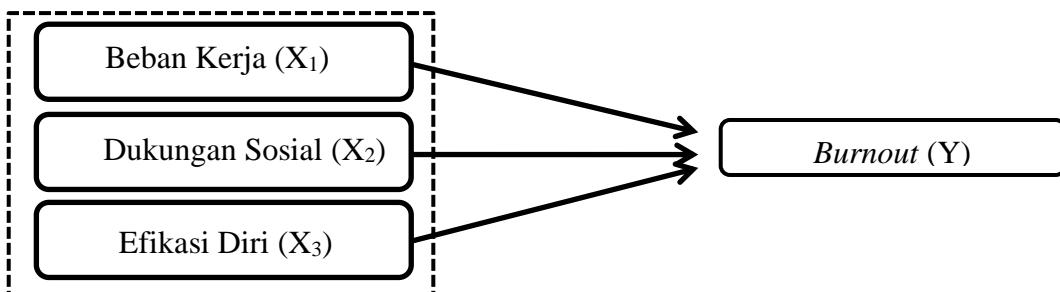
Penelitian oleh Putri dan Astuti (2020) menunjukkan bahwa beban kerja dan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap burnout guru. Hal ini diperkuat oleh Werenfridus et al. (2024) yang menemukan bahwa efikasi diri dan dukungan sosial secara bersamaan menurunkan risiko burnout secara signifikan. Selain itu, Herlistyaningrum (2024) menemukan bahwa ketiga variabel yakni beban kerja,

efikasi diri, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang sangat berkaitan dengan keberadaan atau ketiadaan burnout.

Dari temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa burnout pada guru tidak hanya perlu dilihat dari sisi tekanan pekerjaan, tetapi juga dari seberapa kuat dukungan sosial yang mereka miliki, serta seberapa tinggi keyakinan mereka terhadap kapasitas diri. Ketiga variabel tersebut beban kerja, dukungan sosial, dan efikasi diri secara simultan memainkan peran penting dalam menentukan tingkat burnout yang dialami guru. Berdasarkan penjelasan di atas hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja, dukungan sosial, dan efikasi diri terhadap burnout pada guru.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja, dukungan sosial, dan efikasi diri terhadap burnout pada guru.



Gambar 2.5 Pengaruh Beban Kerja , Dukungan Sosial dan Efikasi Diri Terhadap Burnout

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA YP Unila Bandar Lampung dengan alasan sekolah tersebut sudah dikenal baik oleh banyak masyarakat tentang keunggulan nya serta sekolah tersebut mengalami peningkatan jumlah peminat (siswa) dalam setiap tahunnya. Sehingga peneliti bermaksud untuk mengkaji lebih dalam mengenai beban kerja guru, sejauh mana dukungan sosial dan tingkat efikasi diri yang dimiliki guru terhadap *burnout*. SMA YP Unila Bandar Lampung berlokasi di Jl. Jend. Suprapto No.88, Pelita, Engal, Kota Bandar Lampung. Adapun waktu penelitian dilaksanakan yakni mulai bulan Maret 2025 sampai bulan Juli 2025.

3.2 Alat dan Bahan

3.2.1 Alat

- a) Kuesioner (dalam bentuk cetak atau digital menggunakan platform seperti Google Forms).
- b) Komputer/laptop untuk pengolahan data.
- c) Software analisis statistik (contoh: SPSS dan Excel).

3.2.2 Bahan

Daftar pertanyaan penelitian berdasarkan variabel: beban kerja, dukungan sosial, Efikasi Diri dan *burnout*. Data primer yang diperoleh dari responden berupa jawaban kuesioner. Data sekunder dari arsip pihak yang berwenang.

3.3 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis penelitiannya menurut Agung dan Yuesti (2019), penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan metode penelitian berbasis data berupa angka-angka yang akan di statistic sebagai alat uji, hasil pembuatannya akan digunakan untuk menarik kesimpulan dari apa yang sedang diteliti. Menurut Agung dan Yuesti (2019) penelitian ini dikatakan sebagai penelitian kuantitatif jenis survey karena penelitian dapat dilakukan baik pada populasi yang besar maupun kecil, namun data yang dianalisis berasal dari sampel yang mewakili populasi tersebut. Selanjutnya berdasarkan tempatnya penelitian ini termasuk ke dalam jenis riset lapangan yakni melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengidentifikasi kecenderungan umum, pola distribusi, serta hubungan antara berbagai variabel, seperti aspek sosiologis, ekonomi, politik, maupun psikologis. penelitian yang langsung dilakukan di lapangan atau pada responden.

Sedangkan menurut tingkat penjelasannya dalam Agung dan Yuesti (2019), penelitian termasuk ke dalam penelitian eksplanatif atau hubungan. Maknanya penelitian ini bertujuan untuk mengkaji adanya hubungan antara dua variabel atau lebih. Jenis penelitian ini berada pada tingkat yang lebih kompleks dibandingkan dengan penelitian deskriptif maupun komparatif. Hubungan yang ditelusuri dapat bersifat simetris, kausal, maupun interaktif. Contohnya, penelitian dapat diarahkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Anwar Sanusi (2017), populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu. Sedangkan menurut Sugiyono, dalam Agung dan Yuesti (2019), populasi merupakan keseluruhan wilayah atau kelompok yang menjadi tempat generalisasi hasil penelitian, terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan sifat-sifat tertentu sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti. Populasi ini dipelajari untuk kemudian dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan penelitian. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah yaitu seluruh Guru di SMA YP Unila Bandar Lampung. Terdapat 70 orang guru yang dijadikan sebagai populasi penelitian ini.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian atau sebagian dari populasi yang diteliti dan dianggap mewakili populasi tersebut. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah **sampling jenuh** atau **sensus**, yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi dalam penelitian ini tergolong kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau seluruhnya. Sugiyono (2020) menyatakan bahwa "*Jika jumlah subjek dalam populasi kurang dari 100, sebaiknya seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik seperti ini disebut studi populasi atau sensus.*" Dengan demikian, karena populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 orang

guru di SMA YP Unila Bandar Lampung), maka seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga tidak dilakukan teknik sampling secara parsial.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

Dilihat dari sumber data penelitiannya menurut Agung dan Yuesti (2019), sumber data penelitian ini berjenis data primer. Dengan pengertian merupakan informasi yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau suatu lembaga dari sumber pertamanya. Data ini diperoleh melalui observasi, pencatatan, atau interaksi langsung, dan digunakan secara langsung untuk menjawab permasalahan yang sedang diteliti. Karena bersifat orisinal, data primer sering disebut sebagai data asli. Bentuknya dapat berupa hasil wawancara, pengisian kuesioner, atau dokumen transaksi seperti nota pembelian dan tiket parkir. Seluruh data ini masih dalam bentuk mentah dan akan diolah lebih lanjut sesuai dengan tujuan penelitian atau kebutuhan lembaga yang bersangkutan.

Data primer adalah data yang diperoleh dari lapangan atau yang diperoleh dari responden yaitu Guru SMA YP Unila. Data tersebut merupakan hasil tanggapan terhadap kuesioner responden terkait dengan Beban Kerja, Dukungan Sosial, Efikasi Diri dan *Burnout Guru*. Sedangkan data lain seperti data sekunder, yang bermakna data atau informasi yang dikumpulkan oleh pihak lain, baik individu maupun lembaga, dan bukan diperoleh secara langsung oleh peneliti. Data sekunder ini biasanya berasal dari data primer yang telah diolah atau disajikan dalam bentuk yang lebih informatif, seperti tabel, grafik, diagram, atau visualisasi lainnya,

sehingga memudahkan dalam interpretasi dan analisis. Data sekunder di dalam penelitian ini diperoleh dari arsip SMA YP Unila Bandar Lampung.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data dan Skala

Menurut Agung dan Yuesti (2019) terdapat dua faktor utama yang menentukan kualitas data dalam penelitian yakni kualitas instrumen dan metode pengumpulan data. Kualitas instrumen berkaitan dengan tingkat validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan, sementara kualitas pengumpulan data bergantung pada ketepatan prosedur yang diterapkan selama proses pengambilan data. Instrumen yang telah terbukti valid dan reliabel sekalipun tidak akan memberikan hasil data yang berkualitas apabila digunakan secara kurang tepat. Pengumpulan data sendiri merujuk pada proses pencatatan informasi, peristiwa, serta karakteristik dari sebagian atau seluruh elemen populasi yang relevan, guna mendukung jalannya penelitian. Berdasarkan panduan dari buku Metodologi Penelitian dari Agung dan Yuesti (2019), penelitian ini melakukan teknik penelitian data dengan jenis :

1. Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur merupakan jenis wawancara yang bersifat fleksibel, di mana peneliti tidak menggunakan pedoman pertanyaan yang tersusun secara sistematis dan rinci. Pedoman yang digunakan hanya berupa pokok-pokok permasalahan yang akan dibahas. Keunggulan dari teknik ini adalah mampu menciptakan suasana yang lebih santai dan alami, sehingga responden cenderung lebih terbuka dalam memberikan jawaban. Namun, kelemahannya terletak pada kemungkinan kurang terarahnya proses

wawancara, sehingga informasi yang diperoleh bisa menjadi tidak konsisten atau meluas dari fokus utama.

2. Angket

Angket adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik ini dianggap lebih efisien, terutama apabila peneliti telah memahami secara jelas variabel yang ingin diukur maupun informasi spesifik yang diharapkan dari responden.

Berdasarkan jenis-jenis skala, penelitian ini menggunakan skala interval. Menurut Agung dan Yuesti (2019), skala interval adalah skala yang diberikan pada obyek/katagori yang sifatnya juga menyatakan tingkat dengan jarak/rentang yang harus sama, namun tidak terdapat titik nol absolut. Selanjutnya berdasarkan penggunaannya skala yang dipakai penelitian ini menggunakan skala *semantic differential*. Skala pengukuran ini digunakan untuk mengukur sikap, hanya bentuknya tidak pilihan ganda maupun checklist, melainkan tersusun dalam bentuk satu garis kontinum yang jawabannya sangat positif terletak di bagian kanan garis, dan jawaban yang sangat negatif terletak di bagian kiri garis, atau sebaliknya. Data yang diperoleh adalah data interval, dan biasanya skala ini digunakan untuk mengukur sikap/karakteristik tertentu yang dipunyai oleh seseorang (Agung dan Yuesti, 2019).

Contohnya : Saya merasa aktivitas saya padat

Sangat tidak setuju → 1 → 2 → 3 → 4 → 5 Sangat setuju

3.6 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2020), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

3.6.1 Variabel Bebas (Independen Variable)

Menurut Sugiyono (2020), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah Beban Kerja, Dukungan Sosial, dan Efikasi Diri.

3.6.2 Variabel Terikat (Dependen Variable)

Menurut Sugiyono (2020), variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah *Burnout Guru*.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menurut Sugiyono (2020) variabel adalah penjelasan tentang bagaimana suatu variabel diukur atau diobservasi dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, definisi operasional menjabarkan indikator-indikator konkret yang dapat diukur secara empiris sebagai representasi dari variabel tersebut. Definisi ini penting agar variabel dalam penelitian dapat diukur secara jelas dan konsisten sehingga hasil penelitian dapat diuji dan direplikasi. Berikut merupakan definisi operasional variabel dalam penelitian mengenai pengaruh Beban Kerja, Dukungan Sosial, dan Efikasi Diri terhadap *Burnout Guru* di SMA YP Unila Bandar Lampung.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Metode	Sumber Teori	Dimensi	Indikator
Beban Kerja (X1)	Beban kerja adalah sejumlah tugas fisik, mental, dan psikososial yang harus diselesaikan guru dalam periode waktu tertentu yang dapat menimbulkan stres apabila melebihi kapasitas individu.	NASA-TLX	Hart dan Staveland (1988) dalam Giyanti dan Fachrizal, M. (2023)	<i>Physical Demand</i>	a) Aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan tugas seperti: mendorong, menarik, memutar, mengontrol, menjalankan dll
				<i>Effort</i>	a) Usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performance karyawan
				<i>Mental Demand</i>	a) Tuntutan aktivitas mental yang perceptual dalam menyelesaikan tugas yang dilakukan (berpikir, menghitung, mengingat, melihat, dan mencari)
				<i>Temporal Demand</i>	a) Tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan

Variabel	Definisi Operasional	Metode	Sumber Teori	Dimensi	Indikator
					selama pekerjaan berlangsung. Pekerjaan perlahan atau santai atau cepat dan melelahkan.
					<p><i>Frustation Level</i></p> <p>a) Seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu dibandingkan dengan perasaan aman, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan</p>
					<p><i>Performance</i></p> <p>a) Seberapa besar keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya</p>
Dukungan Sosial (X2)	Dukungan sosial adalah persepsi guru terhadap bantuan emosional, instrumental, informasi, dan penilaian yang diterima dari lingkungan	MSPSS	Zimet et al. (1988) dalam Sulistiani et al. (2022)	Dukungan keluarga	<p>a) Memperoleh bantuan penyelesaian masalah</p> <p>b) Memperoleh dukungan emosional</p>
				Dukungan teman	<p>a) Memperoleh bantuan dari teman</p> <p>b) Berbagi suka duka</p>

Variabel	Definisi Operasional	Metode	Sumber Teori	Dimensi	Indikator
	sosial (rekan kerja, atasan, keluarga) untuk menghadapi tekanan kerja.			Dukungan orang terdekat	<p>Bersama teman</p> <p>a) Berbagi suka duka dengan orang yang terdekat b) Memperoleh kenyamanan dari orang yang terdekat c) Merasa dipedulikan orang terdekat</p>
Efikasi Diri (X3)	Efikasi diri adalah keyakinan guru akan kemampuan yang dalam mengorganisasikan, menyelesaikan tugas, dan menghadapi tekanan atau tantangan pekerjaan secara efektif.	<i>The self efficacy scale</i> (SES)	Bandura (1997) dalam Suminda, I., & Astuti, K. (2024)	Magnitude	<p>a) Keyakinan menyelesaikan tugas yang diberikan. b) Keyakinan menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan berbeda. c) Persepsi terhadap kemampuan menghadapi tantangan kerja.</p> <p>Strenght</p> <p>a) Keyakinan mempertahankan performa dalam tekanan. b) Keyakinan belajar dan berkembang dari pengalaman. c) Keyakinan mampu menyelesaikan</p>

Variabel	Definisi Operasional	Metode	Sumber Teori	Dimensi	Indikator
					n tugas meskipun mengalami kegagalan sebelumnya
Burnout (Y)	Burnout adalah sindrom psikologis akibat stres kerja kronis yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalasi, dan penurunan pencapaian pribadi.	<i>MBI</i>	Maslach & Jackson dalam Wijaya (2022))	Generality	<p>a) Keyakinan menjalankan tugas di bidang pekerjaan yang berbeda.</p> <p>b) Keyakinan bahwa kemampuan pribadi tetap relevan di berbagai situasi pekerjaan pendidikan.</p> <p>c) Keyakinan menyelesaikan tanggung jawab dalam situasi baru atau tak terduga.</p>
				<i>Depersonalization</i>	<p>a) Merasa tertekan secara emosional</p> <p>b) merasa mudah lelah dan fustasi, bekerja terlalu keras,</p> <p>c) memiliki kesabaran yang rendah</p>

Variabel	Definisi Operasional	Metode	Sumber Teori	Dimensi	Indikator
				b) mengalami stres c) merasa sensitif terhadap pekerjaan <i>Personal Accomplishment</i>	a) Merasa bersemangat b) dapat membangun suasana. c) Memiliki pencapaian diri

3.8 Uji Prasyarat Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas menurut Agung dan Yuesti (2019) digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas merujuk pada sejauh mana data yang dikumpulkan melalui suatu kuesioner dapat mengukur apa yang dimaksud untuk diukur. Sebagai contoh, jika seorang peneliti ingin menilai kepuasan kerja karyawan, maka semua pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner harus relevan dengan topik kepuasan kerja tersebut, tanpa ada pertanyaan yang menyimpang dari tema itu. Instrumen yang dianggap valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut dapat diandalkan. Validitas menunjukkan bahwa instrumen tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Contohnya, sebuah meteran dapat digunakan untuk mengukur panjang dengan akurat, sementara timbangan dapat digunakan untuk mengukur berat. Menurut Ghozali (2018), suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah responden

X = Jumlah skor item

Y = Jumlah skor total seluruh item

Uji validitas ini akan dilakukan menggunakan program SPSS (Statistical Package for The Social Science) dalam Ghazali (2018) dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Bila nilai r hitung > r tabel maka instrumen valid
- b) Bila nilai r hitung < r tabel maka instrumen tidak valid
- c) Bila probabilitas (sig) < α maka instrumen valid
- d) Bila probabilitas (sig) > α maka instrumen tidak valid

3.8.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas menurut Agung dan Yuesti (2019) merujuk pada tingkat ketepatan, ketelitian, atau akurasi suatu instrumen. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan apakah instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten dan sama ketika mengukur sesuatu pada waktu yang berbeda. Sebagai contoh, jika tes intelegensi atau tes kepribadian menghasilkan hasil yang serupa ketika diulang, maka instrumen tersebut dianggap memiliki tingkat keandalan yang tinggi atau dapat dipercaya. Untuk menentukan reliabilitas suatu instrumen, dapat dilakukan pengujian secara eksternal (reliabilitas eksternal/konsistensi eksternal) maupun pengujian secara internal (reliabilitas internal/konsistensi internal).

Uji reabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Uji reabilitas ini merupakan kelanjutan dari uji validitas. Sugiyono (2020), bahwa reabilitas adalah hasil penelitian dimana terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Uji reabilitas ini akan dilakukan menggunakan program SPSS (Statistical Package for The Social Science) menurut Sugiyono (2020) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Bila nilai Cronbach's Alpha > 0.60 (atau 0.70, tergantung standar yang digunakan), maka instrumen dinyatakan reliabel.
2. Bila nilai Cronbach's Alpha < 0.60 (atau 0.70), maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 3.2 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi menurut Sugiyono (2020)

Koefisien nilai r	Kategori
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Sedang / cukup
0,200 - 0,399	Rendah
0,000 - 0,199	Sangat rendah

Sumber : Sugiono (2020)

3.9 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk menguji pemenuhan syarat regresi. Uji ini digunakan untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang telah dilakukan adalah linear dan dapat dipergunakan secara valid untuk peramalan. Uji asumsi klasik menurut Gujarati (2012) secara umum terdiri dari:

- a) **Normalitas**, untuk mendeteksi apakah nilai residual setiap model regresi berdistribusi normal dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, di mana nilai Z-nya tidak signifikan;
- b) **Multikolinearitas**, untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance value* $\geq 0,10$ dan *variance inflation factor* (VIF) ≤ 10 .
- c) **Heteroskedastisitas**, untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residualnya (SRESID). Apabila pada *scatter plot* tersebut tidak membentuk pola-pola tertentu yang beraturan atau titik-titik menyebar secara merata, maka diperkirakan tidak terjadi heteroskedastisitas;

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Gujarati (2012) bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan **Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test** untuk melihat normal atau tidaknya distribusi data, dengan membandingkan nilai *Sig.* pada bagian *Asymp. Sig.*. Uji normalitas ini akan dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Prosedur pengujian sebagai berikut:

- a) Apabila nilai *Sig.* $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b) Apabila nilai *Sig.* $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Gujarati (2012) dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier yang kuat antar variabel independen dalam model regresi.

Hubungan tersebut perlu diuji karena model regresi yang baik seharusnya bebas dari korelasi tinggi antar variabel bebas, agar hasil estimasi tidak bias dan dapat dipercaya. Dalam regresi berganda, kehadiran dua atau lebih variabel independen memerlukan perhatian khusus terhadap potensi terjadinya multikolinearitas.

Pengujian ini dilakukan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) dengan indikator utama berupa nilai **tolerance** dan **variance inflation factor (VIF)**. Nilai tolerance yang rendah (kurang dari 0,10) menunjukkan adanya potensi multikolinearitas, sementara nilai VIF yang melebihi 10 juga mengindikasikan hal yang sama. **Prosedur pengujian adalah sebagai berikut:**

- a) Jika nilai $VIF > 10 \rightarrow$ terdapat gejala multikolinearitas.
- b) Jika nilai $VIF < 10 \rightarrow$ tidak terdapat gejala multikolinearitas.
- c) Jika nilai tolerance $< 0,10 \rightarrow$ terdapat gejala multikolinearitas.
- d) Jika nilai tolerance $> 0,10 \rightarrow$ tidak terdapat gejala multikolinearitas.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut menurut Gujarati (2012) bertujuan untuk mendeteksi apakah varians dari residual pada model regresi bersifat konstan atau tidak antar satu observasi dengan observasi lainnya. Ketidakkonsistenan varians ini dapat menyebabkan hasil regresi menjadi tidak efisien dan menyimpang.

Salah satu metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas adalah uji Glejser. Metode ini dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual

terhadap variabel independen. Jika hasil regresi menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap nilai absolut residual, maka diduga terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini juga dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS.

3.10 Metode Analisis Data Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam proses pengolahan data. Untuk menganalisis hubungan antar variabel, peneliti menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang dibantu oleh perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Teknik regresi linear berganda menurut Sugiyono (2020) digunakan ketika penelitian melibatkan satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Tujuan dari penggunaan teknik ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, serta untuk memprediksi nilai dari variabel dependen berdasarkan nilai variabel bebas tersebut. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari **beban kerja (X1)**, **dukungan sosial (X2)**, dan **efikasi diri (X3)** terhadap **burnout (Y)**. Adapun bentuk umum dari model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dengan keterangan sebagai berikut :

- a) Y yaitu *Burnout*
- b) a yaitu Nilai Konstanta
- c) b_1, b_2, b_3 yaitu Koefisien regresi masing-masing variabel independen
- d) X_1 Beban Kerja, X_2 Dukungan sosial, X_3 Efikasi Diri

e) ε yaitu Standar Error

3.11 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Regresi Parsial (Uji T)

Uji t menurut Sugiyono (2020) pada dasarnya memperlihatkan bagaimana pengaruh satu variabel independen dengan cara individual dengan menjelaskan variasi variabel Dependen. Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan uji t dengan tingkat signifikansi 5%. Dengan ketentuan sebagai berikut :

A. Metode 1: Membandingkan Nilai t dengan t-tabel

- Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan.
- Jika nilai t hitung $<$ t tabel, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

B. Metode 2: Membandingkan Nilai Signifikansi dengan α (Alpha)

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan.
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

3.10.2 Uji Simultan F (Uji F)

Uji simultan (uji F) menurut Sugiyono (2020) digunakan untuk mengetahui apakah **seluruh variabel independen secara bersama-sama** berpengaruh terhadap variabel dependen dalam model regresi. Uji ini sangat penting untuk melihat signifikansi model regresi secara keseluruhan. Uji F dilakukan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini, pengambilan keputusan dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai **signifikansi** < **0,05** dan **Fhitung** > **Ftabel**, maka secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai **signifikansi** > **0,05** dan **Fhitung** < **Ftabel**, maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Uji koefisien determinasi (R Square) digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Nilai R Square menunjukkan proporsi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan nilai Adjusted R Square digunakan untuk memberikan hasil yang lebih akurat karena memperhitungkan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, uji ini dapat menunjukkan tingkat kelayakan model regresi yang dibangun.

Koefisien determinasi (R Square) adalah ukuran statistik yang digunakan untuk menjelaskan seberapa besar variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen dalam suatu model regresi (Ghozali, 2018). Nilai R Square berada pada rentang 0 hingga 1. Semakin tinggi nilai R Square, maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, nilai R Square yang rendah menunjukkan bahwa variasi variabel dependen lebih banyak dijelaskan oleh faktor-faktor di luar model. Dalam regresi

berganda, penggunaan **Adjusted R Square** seringkali dianggap lebih tepat karena telah memperhitungkan jumlah variabel independen yang digunakan dalam model (Gujarati & Porter, 2012). Dengan demikian, koefisien determinasi menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kelayakan model regresi.