

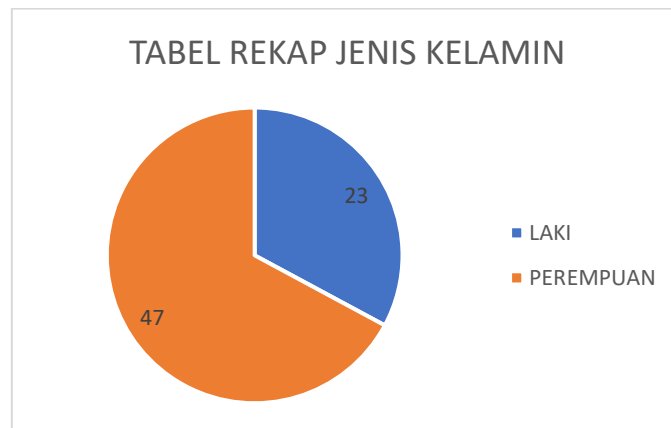
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mempelajari kelompok atau sampel tertentu, mendapatkan data melalui kuesioner, mengkaji data kuantitatif atau statistik dan menguji hipotesis tertentu. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara mengumpulkan data primer dan dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif untuk menyimpulkan apakah hipotesis yang di ajukan terbukti atau tidak. Data objek penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dengan mengirimkan kuesioner untuk dijawab oleh responden. Data yang diperoleh akan diolah menggunakan *Microsoft Excel* dan *SPSS*. Rumusan masalah diukur dengan metode kausalitas yaitu masalah penelitian yang menanyakan keterkaitan yang bersifat sebab akibat antara dua objek pengamatan atau lebih yang disebut dengan variabel dimana salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen).

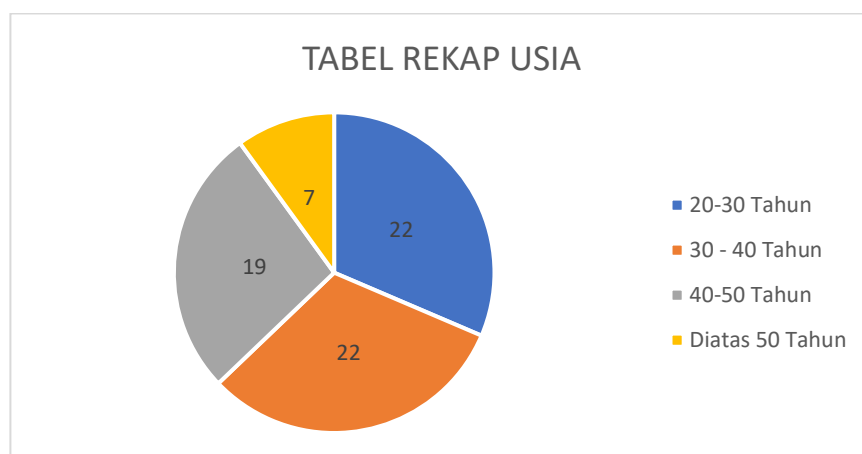
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada bagian ini peneliti membahas mengenai karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin, usia dan lamanya masa kerja. Responden yang dicakup pada penelitian ini adalah guru di SMA YP Unila Bandar Lampung berjumlah 70 orang dan yang dijadikan sampel dalam penelitian berjumlah 70 orang atau responden. Untuk mengetahui gambaran umum responden, maka berikut ini akan disajikan karakteristik responden ditinjau dari jenis kelamin, usia dan lamanya masa kerja.



Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

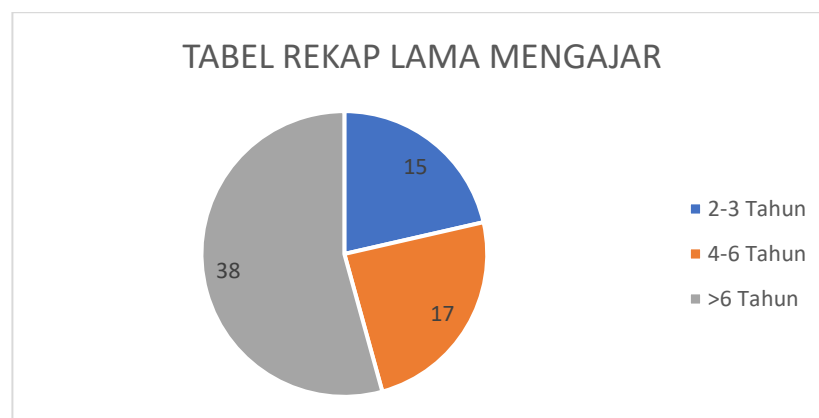
Dari gambar 4.1 berdasarkan hasil uji frekuensi, diketahui bahwa dari total 70 responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang atau sebesar 33 %. Sementara itu, responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 47 orang atau 67%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan.



Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Dari gambar 4.2 berdasarkan hasil uji frekuensi, responden dalam penelitian ini terbagi ke dalam beberapa rentang usia. Responden terbanyak berada pada kategori

usia lebih dari 20-30 tahun, yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 31%. Selanjutnya, responden berusia 30-40 tahun berjumlah 22 orang atau sebesar 31%. Untuk kategori usia 40-50 tahun berjumlah 19 orang (27%). Adapun responden yang berusia diatas 50 tahun tercatat sebanyak 7 orang (10%). Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia lebih dari 20-40 tahun



Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Masa kerja

Dari gambar 4.3 berdasarkan hasil uji frekuensi responden dalam penelitian ini data menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok masa lama mengajar lebih dari 6 tahun, yaitu sebanyak 38 orang atau 54% dari total responden. Selanjutnya, terdapat 17 responden atau 24% yang memiliki masa kerja antara 4 hingga 6 tahun. Sementara responden dengan masa kerja 0 hingga 2 tahun berjumlah 15 orang atau 21%. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia lebih dari 20-40 tahun

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebarakan kepada 70 responden adalah sebagai berikut :

a. Hasil Jawaban Responden terhadap variabel Beban Kerja (X1)

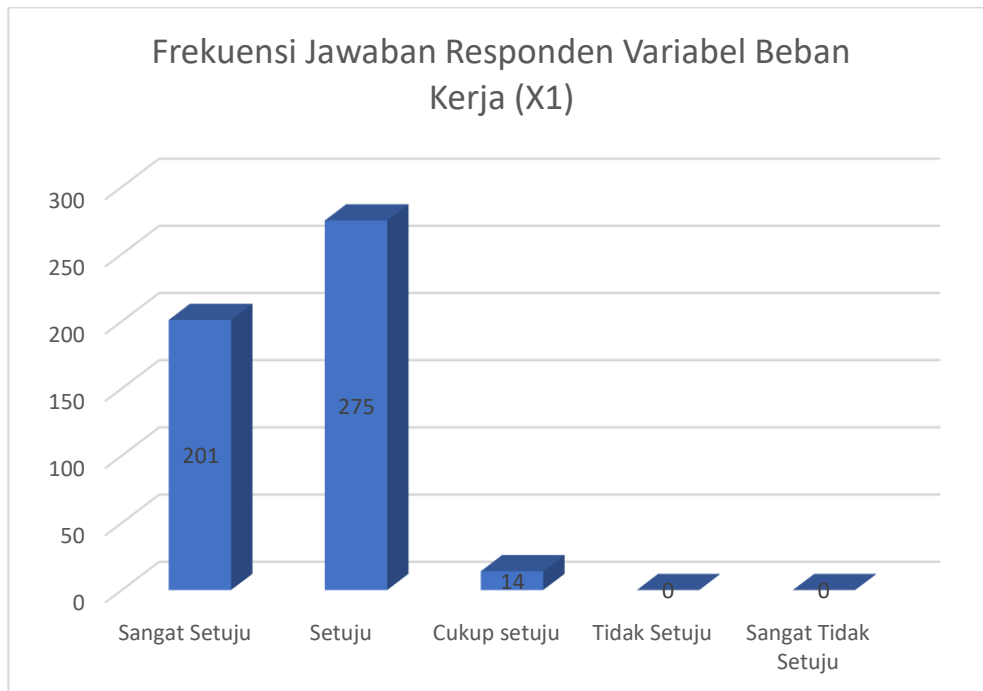
Tabel 4.1
Hasil Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Σ
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	Aktivitas fisik saat mengajar tidak terlalu berat bagi saya	25	35,71 %	42	60,00 %	3	4,29 %	0	0,00 %	0	0,00 %	70
X1.2	Saya banyak melakukan gerakan fisik saat mengajar	34	48,57 %	36	51,43 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	70
X1.3	Saya mengerahkan tenaga mental yang besar saat bekerja	20	28,57 %	47	67,14 %	3	4,29 %	0	0,00 %	0	0,00 %	70
X1.4	Saya harus berpikir keras untuk menyelesaikan tugas mengajar	30	42,86 %	38	54,29 %	2	2,86 %	0	0,00 %	0	0,00 %	70
X1.5	Saya merasa frustrasi jika pekerjaan tidak berjalan sesuai rencana	25	35,71 %	43	61,43 %	2	2,86 %	0	0,00 %	0	0,00 %	70
X1.6	Saya merasa terganggu oleh beban kerja yang berlebihan	35	50,00 %	31	44,29 %	4	5,71 %	0	0,00 %	0	0,00 %	70
X1.7	Saya merasa puas dengan pencapaian	32	45,71 %	38	54,29 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	70

No	Pernyataan	Jawaban Responden										
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		Σ
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	hasil kerja saya											
	NILAI MAX / JUMLAH	20 1	50,00 %	275	67,14 %	1 4	5,71 %	0	0,00 %	0	0,00 %	

Sumber : Hasil olah data pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan kepada 70 orang responden, menunjukkan distribusi jawaban responden terhadap berbagai butir pernyataan pada variabel Beban Kerja (X1), dengan kategori jawaban SS (Sangat Setuju), S (Setuju), CS (Cukup Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju) yang disertai dengan frekuensi (F) dan persentase (%). Jika dilihat dari data secara keseluruhan, sebagian besar responden cenderung memilih pernyataan kategori "Setuju" atau "S". Frekuensi untuk pernyataan X1.3 dengan persentase 67,14% sebanyak 47 orang responden "Setuju". Pada jawaban "Sangat Setuju" (SS) menghasilkan persentase tertinggi sebesar 50% (35 orang responden) pada pernyataan X1.6. Persentase jawaban responden yang memilih "Cukup Setuju" (CS) nilai tertinggi persentase sebesar 5,71% (4 orang responden) ada pernyataan X1.6. Responden yang memilih "Tidak Setuju" (TS) nilai persentase sebesar 0%, dan responden yang memilih "Sangat Tidak Setuju" (STS) yaitu dengan persentase 0%.



Gambar 4.4 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1)

b. Hasil Jawaban responden terhadap variabel Dukungan Sosial (X2).

Tabel 4.2

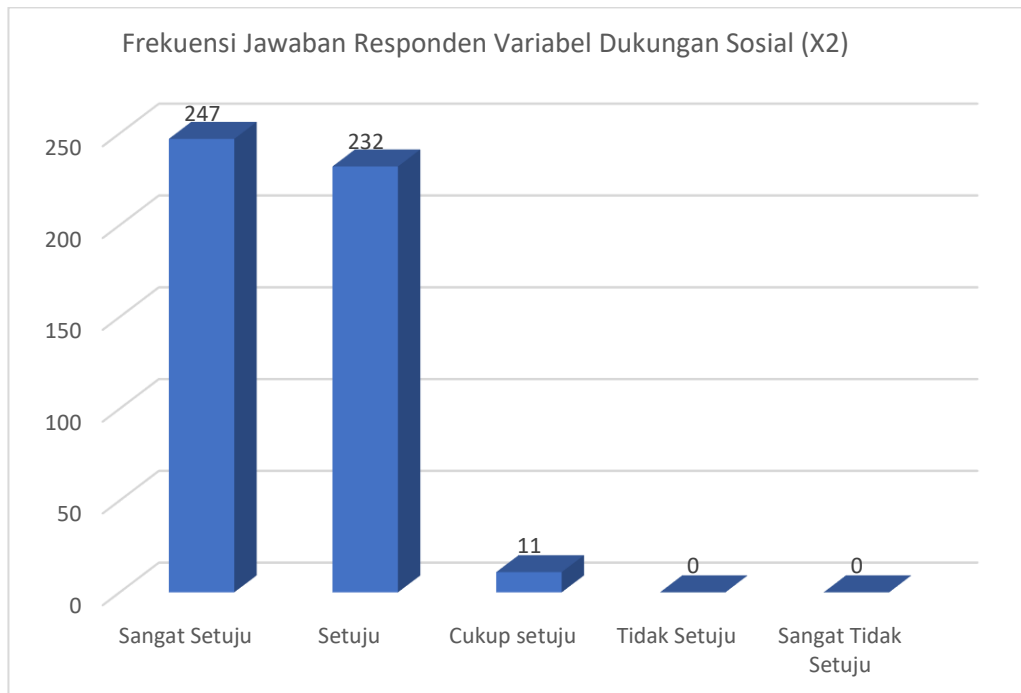
Hasil Jawaban Responden Dukungan Sosial (X2)

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Σ
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	Keluarga saya membantu menyelesaikan masalah pekerjaan saya	30	42,86%	39	55,71%	1	1,43%	0	0,00%	0	0,00%	70
X2.2	Saya merasa didukung secara emosional oleh keluarga	41	58,57%	28	40,00%	1	1,43%	0	0,00%	0	0,00%	70
X2.3	Teman-teman saya bersedia membantu saat saya kesulitan	34	48,57%	33	47,14%	3	4,29%	0	0,00%	0	0,00%	70
X2.4	Orang terdekat saya memberi kenyamanan saat saya stres	36	51,43%	32	45,71%	2	2,86%	0	0,00%	0	0,00%	70

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Σ
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.5	Saya merasa diperhatikan oleh orang terdekat	35	50,00%	33	47,14%	2	2,86%	0	0,00%	0	0,00%	70
X2.6	Orang terdekat saya memberikan motivasi dalam bekerja	35	50,00%	33	47,14%	2	2,86%	0	0,00%	0	0,00%	70
X2.7	Saya merasa tenang setelah berbagi cerita dengan orang dekat	36	51,43%	34	48,57%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	70
	NILAI MAX / JUMLAH	247	58,57%	232	55,71%	11	4,29%	0	0,00%	0	0,00%	

Sumber : Hasil olah data pada tahun 2025

Tabel 4.4 di atas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel X2. Secara keseluruhan responden cenderung memilih pernyataan "Sangat Setuju" (SS), hal itu dapat dilihat pada jawaban X2.2 dengan persentase 58,57% sebanyak 41 orang responden. Pada jawaban "Setuju" (S) menghasilkan persentase tertinggi sebesar 55,57% (39 orang responden) pada pernyataan X2.1. Persentase jawaban responden yang memilih "Cukup Setuju" (CS) nilai tertinggi persentase sebesar 4,29% (3 orang responden) ada pernyataan X2.3, responden yang memilih "Tidak Setuju" (TS) nilai persentase sebesar 0%, dan responden yang memilih "Sangat Tidak Setuju" (STS) yaitu dengan persentase 0%.



Gambar 4.5 Frekuensi Jawaban Responden Dukungan Sosial (X2)

- c. Hasil Jawaban responden terhadap variabel Efikasi Diri (X3).

Tabel 4.3

Hasil Jawaban Responden Efikasi Diri (X3)

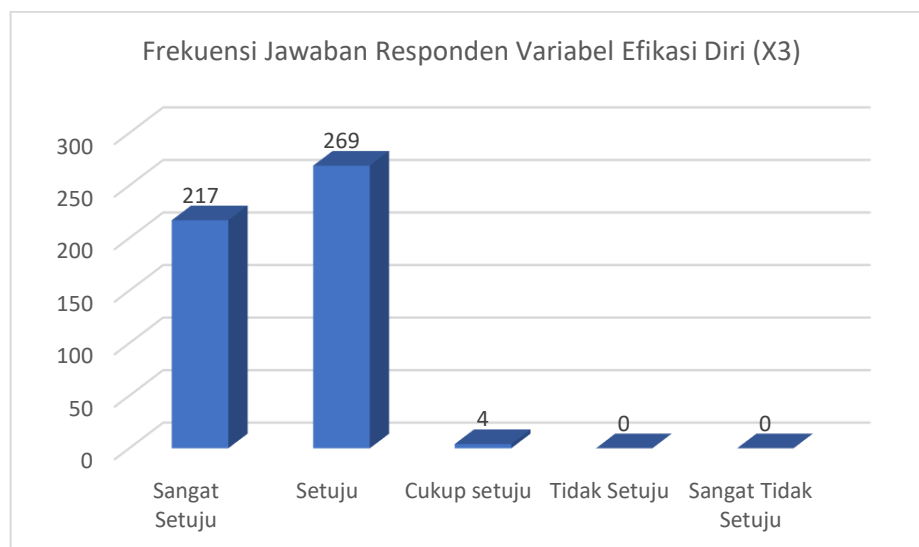
N o	Pernya taan	Jawaban Responden										Σ
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X 3. 1	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas yang sulit	31	44,29%	39	55,71%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	70
X 3. 2	Saya dapat menyelesaikan tugas meski dalam tekanan	17	24,29%	50	71,43%	3	4,29%	0	0,00%	0	0,00%	70

No	Pertanyaan	Jawaban Responden										
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		Σ
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X 3. 3	Saya belajar dari pengalaman agar bisa lebih baik bekerja	38	54,29%	31	44,29%	1	1,43%	0	0,00%	0	0,00%	70
X 3. 4	Saya tetap semangat walau menghadapi tantangan berat	32	45,71%	38	54,29%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	70
X 3. 5	Saya mampu beradaptasi dalam situasi pekerjaan baru	35	50,00%	35	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	70
X 3. 6	Saya tetap tenang dalam menghadapi masalah kerja	31	44,29%	39	55,71%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	70
X 3. 7	Saya yakin bisa menjalankan tugas yang berbeda dari biasanya	33	47,14%	37	52,86%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	70

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Σ
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	NILAI MAX / JUMLAH	217	54,29%	269	71,43%	4	4,29%	0	0,00%	0	0,00%	

Sumber : Hasil olah data pada tahun 2025

Tabel 4.3 di atas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel X3. Secara keseluruhan responden cenderung memilih pernyataan "Setuju" (S), hal itu dapat dilihat pada jawaban X3.4, dengan persentase 65,9% sebanyak 27 orang responden. Pada jawaban "Sangat Setuju" (SS) menghasilkan persentase tertinggi sebesar 54,29% (38 orang responden) yaitu pada pernyataan X3.3. Persentase jawaban responden yang memilih "Cukup Setuju" (CS) nilai tertinggi persentase sebesar 4,29% (3 orang responden) ada pernyataan X3.2, responden yang memilih "Tidak Setuju" (TS) nilai persentase sebesar 0%, dan responden yang memilih "Sangat Tidak Setuju" (STS) yaitu dengan persentase 0%.



Gambar 4.6 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Efikasi Diri (X3)

d. Hasil Jawaban responden terhadap variabel Burnout (Y)

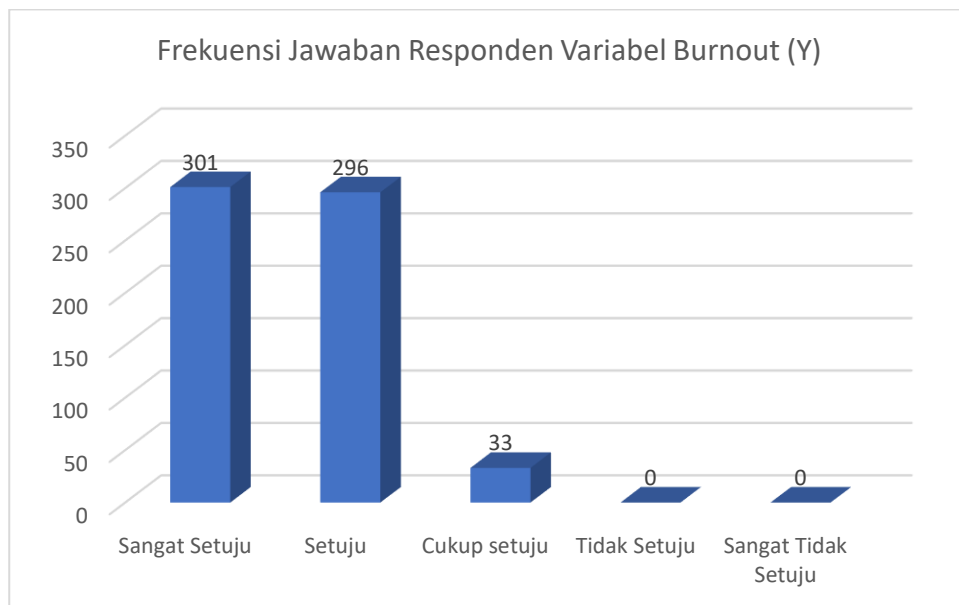
Tabel 4.4**Hasil Jawaban Responden Burnout (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Σ
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	Saya merasa tidak kelelahan secara emosional karena pekerjaan	36	51,43%	33	47,14%	1	1,43%	0	0,00%	0	0,00%	70
Y.2	Saya tetap bersemangat meskipun menjalani kegiatan yang sama setiap hari.	28	40,00%	37	52,86%	5	7,14%	0	0,00%	0	0,00%	70
Y.3	Saya tetap optimis saat menghadapi tuntutan pekerjaan.	23	32,86%	41	58,57%	6	8,57%	0	0,00%	0	0,00%	70
Y.4	Saya berusaha membangun hubungan yang baik dengan siswa dan rekan kerja.	30	42,86%	35	50,00%	5	7,14%	0	0,00%	0	0,00%	70
Y.5	Saya menjaga hubungan kerja yang hangat dan penuh pengertian	27	38,57%	38	54,29%	5	7,14%	0	0,00%	0	0,00%	70
Y.6	Saya menunjukkan kepedulian terhadap orang lain.	38	54,29%	28	40,00%	4	5,71%	0	0,00%	0	0,00%	70
Y.7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tuntas dan tepat waktu.	38	54,29%	29	41,43%	3	4,29%	0	0,00%	0	0,00%	70

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Σ
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.8	Pekerjaan saya membuat saya merasa bangga dan bermakna.	43	61,43%	23	32,86%	4	5,71%	0	0,00%	0	0,00%	70
Y.9	Saya mampu menjaga performa kerja saya dengan baik.	38	54,29%	32	45,71%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	70
	NILAI MAX / JUMLAH	301	61,43%	296	58,57%	33	8,57%	0	0,00%	0	0,00%	

Sumber : Hasil olah data pada tahun 2025

Tabel 4.4 di atas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Y. Secara keseluruhan responden cenderung memilih pernyataan "Sangat Setuju" (SS), hal itu dapat dilihat pada jawaban Y.8, dengan persentase 61,43% sebanyak 43 orang responden. Pada jawaban "Setuju" (S) menghasilkan persentase tertinggi sebesar 58,57% (33 orang responden) yaitu pada pernyataan Y.3. Persentase jawaban responden yang memilih "Cukup Setuju" (CS) nilai tertinggi persentase sebesar 8,57% (6 orang responden) ada pernyataan Y.3, responden yang memilih tidak setuju "0%, dan responden yang memilih "Sangat Tidak Setuju" (STS) yaitu dengan persentase 0%..



Gambar 4.7 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Burnout (Y)

4.2 Statistik Deskriptif

Statistik atau analisis deskriptif sangat penting dilakukan dalam sebuah penelitian karena statistik deskriptif memiliki tujuan yang berguna untuk menganalisis tanggapan dari responden terhadap setiap item indikator dalam kuesioner. Peneliti akan menganalisis berdasarkan nilai rata-rata per variabel dan mengelompokkannya ke dalam 5 kategori sebagai berikut :

Sangat rendah/Sangat tidak setuju : 1,00-1,80

Rendah/Tidak setuju : 1,81 – 2,60

Sedang/ Kurang Setuju : 2,61 – 3,40

Tinggi/Setuju : 3,41 – 4,20

Sangat tinggi/Sangat setuju : 4,21 – 5,00

Interval dalam kategori diperoleh dari perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimal}-\text{Nilai Minimal}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Nilai maksimal dan minimal dalam perhitungan interval diatas diperoleh dari nilai skor skala likert, dimana diketahui skor maksimal dalam skala likert adalah 5 dan skor minimalnya yakni 1, berikut penjelasan atas hasil statistik deskriptif pada masing-masing variabel :

a. Hasil statistik deskriptif variabel Beban Kerja (X1)

Tabel 4.5

Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban Responden						Bobot	Rata-Rata	Kriteria
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	Σ			
		F	F	F	F	F				
X1.1	Aktivitas fisik saat mengajar tidak terlalu berat bagi saya	25	42	3	0	0	70	302	4,31	Sangat Tinggi / Sangat Setuju
X1.2	Saya banyak melakukan gerakan fisik saat mengajar	34	36	0	0	0	70	314	4,49	Sangat Tinggi / Sangat Setuju
X1.3	Saya mengerahkan tenaga mental yang besar saat bekerja	20	47	3	0	0	70	297	4,24	Sangat Tinggi / Sangat Setuju
X1.4	Saya harus berpikir keras untuk menyelesaikan tugas mengajar	30	38	2	0	0	70	308	4,40	Sangat Tinggi / Sangat Setuju
X1.5	Saya merasa frustrasi jika pekerjaan tidak berjalan sesuai rencana	25	43	2	0	0	70	303	4,33	Sangat Tinggi / Sangat Setuju
X1.6	Saya merasa terganggu oleh beban	35	31	4	0	0	70	311	4,44	Sangat Tinggi /

No	Pernyataan	Jawaban Responden						Bobot	Rata-Rata	Kriteria
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	Σ			
		F	F	F	F	F				
	kerja yang berlebihan									Sangat Setuju
X1.7	Saya merasa puas dengan pencapaian hasil kerja saya	32	38	0	0	0	70	312	4,46	Sangat Tinggi / Sangat Setuju
	NILAI JUMLAH / MEAN	201	275	14	0	0		314	4,38	Sangat Tinggi / Sangat Setuju

Sumber : Hasil data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel Beban Kerja (X1), diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,38 yang termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi/Sangat Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum guru merasakan adanya beban kerja yang cukup besar dalam menjalankan tugasnya. Jika dilihat lebih rinci, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya banyak melakukan gerakan fisik saat mengajar” (X1.2) dengan skor 4,49. Artinya, mayoritas guru merasa aktivitas fisik yang dilakukan selama proses pembelajaran, seperti berdiri, berjalan, dan berinteraksi dengan siswa, sangat dominan dalam tugas mengajar sehari-hari. Aktivitas fisik ini secara langsung terlihat dan dialami guru, sehingga lebih mudah disadari dan dinilai tinggi oleh responden.

Sebaliknya, indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya mengerahkan tenaga mental yang besar saat bekerja” (X1.3) dengan skor

4,24. Hal ini menunjukkan bahwa beban mental dirasakan sebagai aspek yang paling berat dalam pekerjaan guru, namun tidak seluruh responden menilainya sangat tinggi. Kondisi ini dapat dipahami karena beban mental berkaitan dengan aspek yang lebih abstrak, seperti konsentrasi, stres, dan tuntutan kognitif dalam menyusun rencana pembelajaran, menilai hasil belajar, serta menyelesaikan administrasi. Perbedaan pengalaman pribadi guru dalam mengelola beban mental ini memengaruhi keragaman jawaban responden sehingga menghasilkan skor rata-rata yang lebih rendah dibanding indikator lainnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja guru lebih banyak dirasakan pada aktivitas fisik yang tampak jelas dalam proses pembelajaran, sedangkan beban mental meskipun signifikan, dinilai lebih beragam oleh responden. Hal ini menegaskan pentingnya perhatian tidak hanya pada beban kerja fisik, tetapi juga pada dukungan psikologis dan manajemen stres agar keseimbangan kerja guru dapat terjaga.

b. Hasil statistik deskriptif variabel Dukungan Sosial (X2)

Tabel 4.6

Statistik Deskriptif Variabel Dukungan Sosial (X2)

No	Pernyataan	Jawaban Responden						Bobot	Rata-Rata	Kriteria
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	Σ			
		F	F	F	F	F				
X2.1	Keluarga saya membantu menyelesaikan masalah pekerjaan saya	30	39	1	0	0	70	309	4,41	Sangat Tinggi / Sangat Setuju

No	Pernyataan	Jawaban Responden						Bobot	Rata-Rata	Kriteria
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	Σ			
		F	F	F	F	F				
X2.2	Saya merasa didukung secara emosional oleh keluarga	41	28	1	0	0	70	320	4,57	Sangat Tinggi / Sangat Setuju
X2.3	Teman-teman saya bersedia membantu saat saya kesulitan	34	33	3	0	0	70	311	4,44	Sangat Tinggi / Sangat Setuju
X2.4	Orang terdekat saya memberi kenyamanan saat saya stres	36	32	2	0	0	70	314	4,49	Sangat Tinggi / Sangat Setuju
X2.5	Saya merasa diperhatikan oleh orang terdekat	35	33	2	0	0	70	313	4,47	Sangat Tinggi / Sangat Setuju
X2.6	Orang terdekat saya memberikan motivasi dalam bekerja	35	33	2	0	0	70	313	4,47	Sangat Tinggi / Sangat Setuju
X2.7	Saya merasa tenang setelah berbagi cerita dengan orang dekat	36	34	0	0	0	70	316	4,51	Sangat Tinggi / Sangat Setuju
	NILAI MAX / JUMLAH	247	232	11	0	0		320	4,48	Sangat Tinggi / Sangat Setuju

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Dukungan Sosial (X2) memperoleh nilai rata-rata 4,48 dengan kategori “Sangat Tinggi/Sangat Setuju”. Hal ini menggambarkan bahwa guru merasa memiliki dukungan sosial yang kuat, baik dari keluarga, teman, maupun orang-orang terdekat, yang membantu mereka dalam menjalani tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Jika diperhatikan lebih rinci,

indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya merasa didukung secara emosional oleh keluarga” (X2.2) dengan rata-rata 4,57. Temuan ini menegaskan bahwa keluarga menjadi sumber utama kekuatan emosional bagi guru. Dukungan emosional seperti perhatian, pengertian, serta semangat dari keluarga memberikan rasa nyaman dan membuat guru lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaannya. Dukungan keluarga yang kuat juga mendorong guru untuk tetap termotivasi dan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan profesional.

Sebaliknya, indikator dengan nilai terendah terdapat pada pernyataan “Keluarga saya membantu menyelesaikan masalah pekerjaan saya” (X2.1) dengan rata-rata 4,41. Meskipun masih dalam kategori sangat tinggi, skor ini relatif lebih rendah karena pada dasarnya tidak semua masalah pekerjaan dapat langsung diselesaikan oleh keluarga. Keluarga lebih berperan pada aspek emosional dibanding teknis pekerjaan. Hal ini wajar, sebab penyelesaian masalah kerja biasanya lebih terkait dengan profesionalitas guru sendiri maupun dukungan dari rekan kerja dan lingkungan sekolah.

Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa dukungan sosial, terutama dari keluarga, menjadi faktor penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis guru. Keluarga memberi ketenangan batin, motivasi, dan rasa diperhatikan, yang pada akhirnya membantu guru menghadapi beban kerja dan menekan potensi stres maupun burnout.

c. Hasil statistik deskriptif variabel Efikasi Diri (X3)

Tabel 4.7

Statistik Deskriptif Variabel Efikasi Diri (X3)

No	Pernyataan	Jawaban Responden						Bobot	Rata-Rata	Kriteria
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	Σ			
		F	F	F	F	F				
X3.1	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas yang sulit	31	39	0	0	0	70	311	4,44	Sangat Tinggi / Sangat Setuju
X3.2	Saya dapat menyelesaikan tugas meski dalam tekanan	17	50	3	0	0	70	294	4,20	Tinggi / Setuju
X3.3	Saya belajar dari pengalaman agar bisa lebih baik bekerja	38	31	1	0	0	70	317	4,53	Sangat Tinggi / Sangat Setuju
X3.4	Saya tetap semangat walau menghadapi tantangan berat	32	38	0	0	0	70	312	4,46	Sangat Tinggi / Sangat Setuju
X3.5	Saya mampu beradaptasi dalam situasi pekerjaan baru	35	35	0	0	0	70	315	4,50	Sangat Tinggi / Sangat Setuju
X3.6	Saya tetap tenang dalam menghadapi masalah kerja	31	39	0	0	0	70	311	4,44	Sangat Tinggi / Sangat Setuju
X3.7	Saya yakin bisa menjalankan tugas yang berbeda dari biasanya	33	37	0	0	0	70	313	4,47	Sangat Tinggi / Sangat Setuju
	NILAI MAX / JUMLAH	217	269	4	0	0		317	4,43	Sangat Tinggi / Sangat Setuju

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel Efikasi Diri (X3) memperoleh rata-rata keseluruhan 4,43 dengan kategori “Sangat Tinggi/Sangat Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Jika ditelusuri lebih rinci, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya belajar dari pengalaman agar bisa lebih baik bekerja” (X3.3) dengan skor 4,53. Temuan ini mencerminkan bahwa guru cenderung melihat pengalaman sebagai sumber pembelajaran penting untuk meningkatkan kualitas kerja. Adanya kemauan untuk belajar dari pengalaman menandakan sikap reflektif, terbuka terhadap perbaikan, dan memiliki orientasi pengembangan diri yang positif.

Sebaliknya, indikator dengan nilai terendah terdapat pada pernyataan “Saya dapat menyelesaikan tugas meski dalam tekanan” (X3.2) dengan skor 4,20. Meskipun masih dalam kategori tinggi, hasil ini menunjukkan bahwa beberapa guru merasa kurang percaya diri ketika menghadapi situasi penuh tekanan, seperti tenggat waktu yang ketat, beban administrasi yang menumpuk, atau tuntutan dari pihak sekolah dan orang tua siswa. Kondisi ini wajar terjadi karena stres kerja dapat memengaruhi persepsi efikasi diri, meskipun pada dasarnya guru tetap memiliki keyakinan positif.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa guru memiliki tingkat efikasi diri yang sangat baik, terutama dalam hal belajar dari pengalaman dan menjaga semangat dalam menghadapi tantangan. Namun, aspek yang berkaitan dengan

penyelesaian tugas di bawah tekanan masih perlu diperkuat, misalnya melalui manajemen stres, pelatihan *coping strategy* atau dukungan sosial dari lingkungan kerja.

d. Hasil statistik deskriptif variabel Burnout (Y)

Tabel 4.8

Hasil Jawaban Responden Variabel Burnout (Y)

No	Pernyataan	Jawaban Responden						Bobot	Rata-Rata	Kriteria
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	Σ			
		F	F	F	F	F				
Y.1	Saya merasa tidak kelelahan secara emosional karena pekerjaan	36	33	1	0	0	70	315	4,50	Sangat Tinggi / Sangat Setuju
Y.2	Saya tetap bersemangat meskipun menjalani kegiatan yang sama setiap hari.	28	37	5	0	0	70	303	4,33	Sangat Tinggi / Sangat Setuju
Y.3	Saya tetap optimis saat menghadapi tuntutan pekerjaan.	23	41	6	0	0	70	297	4,24	Sangat Tinggi / Sangat Setuju
Y.4	Saya berusaha membangun hubungan yang baik dengan siswa dan rekan kerja.	30	35	5	0	0	70	305	4,36	Sangat Tinggi / Sangat Setuju
Y.5	Saya menjaga hubungan kerja yang hangat dan penuh pengertian	27	38	5	0	0	70	302	4,31	Sangat Tinggi / Sangat Setuju
Y.6	Saya menunjukkan kepedulian terhadap orang lain	38	28	4	0	0	70	314	4,49	Sangat Tinggi / Sangat Setuju

No	Pernyataan	Jawaban Responden						Bobot	Rata-Rata	Kriteria
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	Σ			
		F	F	F	F	F				
Y.7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tuntas dan tepat waktu.	38	29	3	0	0	70	315	4,50	Sangat Tinggi / Sangat Setuju
Y.8	Pekerjaan saya membuat saya merasa bangga dan bermakna.	43	23	4	0	0	70	319	4,56	Sangat Tinggi / Sangat Setuju
Y.9	Saya mampu menjaga performa kerja saya dengan baik.	38	32	0	0	0	70	318	4,54	Sangat Tinggi / Sangat Setuju
	NILAI MAX / JUMLAH	301	296	33	0	0		319	4,43	Sangat Tinggi / Sangat Setuju

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Burnout (Y) memiliki rata-rata keseluruhan 4,43 dengan kategori “Sangat Tinggi/Sangat Setuju”. Artinya, guru pada umumnya merasa mampu mengendalikan potensi burnout dengan baik, meskipun tetap menghadapi tuntutan kerja yang tidak ringan. Jika ditelusuri lebih dalam, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Pekerjaan saya membuat saya merasa bangga dan bermakna” (Y.8) dengan skor 4,56. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki *sense of pride* (rasa bangga) dan *sense of meaning* (rasa makna) terhadap profesinya. Hal ini sejalan dengan peran guru sebagai pendidik yang tidak hanya mengajar, tetapi juga mendidik dan membentuk karakter siswa. Perasaan bangga dan makna inilah yang

menjadi sumber energi positif dalam mencegah kelelahan emosional maupun depersonalisasi.

Sebaliknya, indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya tetap bersemangat meskipun menjalani kegiatan yang sama setiap hari” (Y.2) dengan skor 4,33. Hasil ini menunjukkan bahwa rutinitas yang monoton cenderung menurunkan semangat sebagian guru. Pekerjaan yang berulang dan kurang variasi dapat memunculkan kejenuhan yang, jika tidak diatasi dengan strategi coping yang tepat, bisa berkembang menjadi burnout. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa meskipun guru menghadapi beban kerja yang padat dan rutinitas harian yang berulang, mereka tetap memiliki resiliensi yang kuat berkat adanya rasa bangga terhadap profesi dan dukungan sosial dari lingkungan sekitar. Dengan demikian, faktor motivasi intrinsik (rasa bangga, rasa bermakna) lebih dominan dalam menekan potensi burnout, dibandingkan faktor monotonitas pekerjaan yang masih menjadi tantangan.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden sebanyak 10 orang. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Menurut Sugiono (2020), kuesioner dikatakan valid

jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menilai validitas kuesioner tersebut adalah korelasi produk moment atau menggunakan bevariate pearson. Syarat minimum instrument dianggap valid adalah nilai r hitung > dari nilai r table.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Sig. (2-tailed)	Nilai Alpha	r hitung	r tabel	Keterangan
Variabel Beban Kerja					
X1.1	0,001	0,05	0.871	0,632	Valid
X1.2	0,000	0,05	0.896	0,632	Valid
X1.3	0,000	0,05	0.868	0,632	Valid
X1.4	0,000	0,05	0.940	0,632	Valid
X1.5	0,000	0,05	0.912	0,632	Valid
X1.6	0,002	0,05	0.853	0,632	Valid
X1.7	0,000	0,05	0.895	0,632	Valid
Variabel Dukungan Sosial					
X2.1	0,002	0,05	0.853	0,632	Valid
X2.2	0,002	0,05	0.850	0,632	Valid
X2.3	0,009	0,05	0.769	0,632	Valid
X2.4	0,000	0,05	0.961	0,632	Valid
X2.5	0,000	0,05	0.901	0,632	Valid
X2.6	0,000	0,05	0.976	0,632	Valid
X2.7	0,001	0,05	0.886	0,632	Valid
Variabel Efikasi Diri					
X3.1	0,001	0,05	0.870	0,632	Valid
X3.2	0,003	0,05	0.823	0,632	Valid
X3.3	0,002	0,05	0.850	0,632	Valid
X3.4	0,003	0,05	0.826	0,632	Valid
X3.5	0,003	0,05	0.826	0,632	Valid
X3.6	0,003	0,05	0.826	0,632	Valid
X3.7	0,000	0,05	0.932	0,632	Valid
Variabel Burnout Guru					
Y.1	0,002	0,05	0.850	0,632	Valid
Y.2	0,001	0,05	0.887	0,632	Valid
Y.3	0,000	0,05	0.982	0,632	Valid
Y.4	0,002	0,05	0.856	0,632	Valid

Pernyataan	Sig. (2-tailed)	Nilai Alpha	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.5	0,002	0,05	0.847	0,632	Valid
Y.6	0,001	0,05	0.883	0,632	Valid
Y.7	0,004	0,05	0.812	0,632	Valid
Y.8	0,000	0,05	0.913	0,632	Valid
Y.9	0,003	0,05	0.837	0,632	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.9 Uji Validitas menggunakan analisis korelasi Pearson, seluruh item dalam variable Beban Kerja, Dukungan Sosial, Efikasi Diri dan Burnout Guru memiliki nilai signifikansi kurang dari nilai Alpha ($\text{Sig} < \alpha$), yang berarti semua item dinyatakan valid. Pada variable beban kerja, menunjukkan validitas yang sangat baik dengan nilai signifikansi berkisar antara 0,000 – 0,002. Variable Dukungan Sosial, menunjukkan validitas yang sangat baik dengan nilai signifikansi berkisar antara 0,000 – 0,009. Juga pada variable Efikasi Diri, menunjukkan validitas yang sangat baik dengan nilai signifikansi berkisar antara 0,000 – 0,003. Dan variable *Burnout*, menunjukkan validitas yang baik dengan nilai r hitung berkisar antara 0,812 – 0,982.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1,X2,X3 serta variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar r alpha indeks korelasi :

Tabel 4.10
Daftar Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2020)

Berdasarkan tabel 4.14 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian pada tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Jumlah Responden

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	10	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Sumber : Hasil olah data tahun 2025

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,988	30

Sumber : Hasil olah data tahun 2025

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Butir Soal

Item-Total Statistics					Kesimpulan
Butir	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
X01	119,4000	758,933	0,860	0,988	Sangat Tinggi

Item-Total Statistics					Kesimpulan
Butir	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
X02	119,2000	770,844	0,889	0,987	Sangat Tinggi
X03	119,8000	757,511	0,856	0,988	Sangat Tinggi
X04	119,4000	769,600	0,936	0,987	Sangat Tinggi
X05	119,6000	754,267	0,904	0,987	Sangat Tinggi
X06	120,0000	760,222	0,840	0,988	Sangat Tinggi
X07	119,4000	772,044	0,889	0,987	Sangat Tinggi
X08	119,9000	757,433	0,837	0,988	Sangat Tinggi
X09	119,5000	767,611	0,893	0,987	Sangat Tinggi
X10	119,4000	774,267	0,753	0,988	Sangat Tinggi
X11	119,3000	767,567	0,958	0,987	Sangat Tinggi
X12	119,4000	766,267	0,893	0,987	Sangat Tinggi
X13	119,4000	751,378	0,974	0,987	Sangat Tinggi
X14	119,4000	767,156	0,878	0,987	Sangat Tinggi
X15	119,6000	761,600	0,859	0,988	Sangat Tinggi
X16	119,8000	779,289	0,813	0,988	Sangat Tinggi
X17	119,4000	787,378	0,844	0,988	Sangat Tinggi
X18	119,5000	790,278	0,819	0,988	Sangat Tinggi
X19	119,5000	790,278	0,819	0,988	Sangat Tinggi
X20	119,5000	790,278	0,819	0,988	Sangat Tinggi
X21	119,6000	773,822	0,928	0,987	Sangat Tinggi
X22	119,3000	759,789	0,837	0,988	Sangat Tinggi
X23	119,7000	758,011	0,877	0,987	Sangat Tinggi

Item-Total Statistics					Kesimpulan
Butir	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
X24	119,3000	750,233	0,981	0,987	Sangat Tinggi
X25	119,7000	760,233	0,843	0,988	Sangat Tinggi
X26	119,6000	763,156	0,835	0,988	Sangat Tinggi
X27	119,9000	754,989	0,872	0,988	Sangat Tinggi
X28	120,2000	766,400	0,797	0,988	Sangat Tinggi
X29	119,8000	754,178	0,905	0,987	Sangat Tinggi
X30	119,8000	755,956	0,822	0,988	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil olah data tahun 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.13 menggunakan nilai Cronbach's Alpha, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Penjelasanannya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Beban Kerja (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha terlihat semua variabel berada di rentang sebesar 0,987-0,988. Nilai ini berada dalam rentang 0,8000 – 1,0000, yang termasuk kategori sangat tinggi, sehingga instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel ini dinyatakan sangat reliabel.
2. Variabel Dukungan Sosial (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha terlihat semua variabel berada di rentang sebesar 0,987-0,988. Nilai ini berada dalam rentang 0,8000 – 1,0000, yang termasuk kategori sangat tinggi, sehingga instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel ini dinyatakan sangat reliabel.
3. Variabel Efikasi Diri (X3) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha terlihat semua variabel berada di rentang sebesar 0,987-0,988. Nilai ini berada dalam rentang

0,8000 – 1,0000, yang termasuk kategori sangat tinggi, sehingga instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel ini dinyatakan sangat reliabel.

4. Variabel Burnout (Y) memiliki nilai Cronbach's nilai Cronbach's Alpha terlihat semua variabel berada di rentang sebesar 0,987-0,988. Nilai ini berada dalam rentang 0,8000 – 1,0000, yang termasuk kategori sangat tinggi, sehingga instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel ini dinyatakan sangat reliabel.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang bertujuan untuk menguji apakah residual dari model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Uji *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan dengan melihat Nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) yang dihasilkan dari pengujian data menggunakan aplikasi SPSS. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan data berdistribusi normal atau tidak adalah jika nilai signifikansi lebih kecil dari $<0,05$, maka disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar dari $>0,05$, maka disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat dalam table berikut ini:

Tabel 4.14 Hasil uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

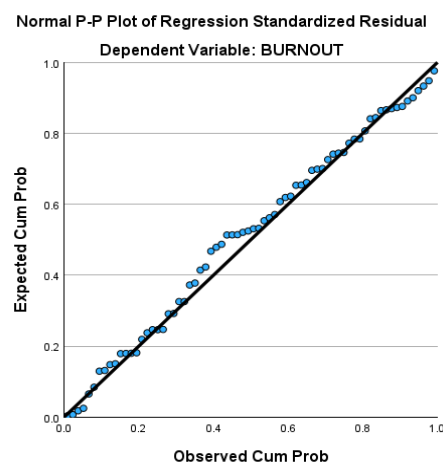
NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std, Deviation		0,67856895
Most Extreme Differences	Absolute		0,085
	Positive		0,038
	Negative		-0,085
Test Statistic			0,085
Asymp, Sig, (2-tailed) ^c			0,200^d
Monte Carlo Sig, (2-tailed) ^e	Sig,		0,234
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,223
		Upper Bound	0,245
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.			

Sumber : Hasil olah data tahun 2025

Jika dibuat grafik maka akan terlihat seperti berikut :

Gambar 4.8 Kurva distribusi normalitas



Sumber : Hasil olah data tahun 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov*, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200. Hasil ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal karena $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan dalam analisis statistik lebih lanjut. Dan dengan melihat kurva di atas dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi antara variable independen dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya hubungan korelasi antara variable-variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya Multikolinearitas di dalam model regresi. **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

Adapun hasil pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	37,211	1,908		19,507	0,000		
	BEBAN KERJA	0,088	0,041	0,234	2,116	0,038	0,982	1,019
	DUKUNGAN SOSIAL	-0,081	0,038	-0,234	-2,133	0,037	1,000	1,000
	EFIKASI DIRI	0,080	0,031	0,281	2,531	0,014	0,981	1,019
a. Dependent Variable: <i>BURNOUT</i>								

Sumber : Hasil olah data tahun 2025

Diketahui bahwa :

4.16

Tabel Rekap Uji Multikolinieritas

VARIABEL	TOLERANCE	VIF	KRITERIA
Beban Kerja	0,982	1,019	Tidak terjadi multikolinieritas
Dukungan Sosial	1,000	1,000	Tidak terjadi multikolinieritas
Efikasi Diri	0,981	1,019	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Hasil olah data tahun 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas, nilai VIF untuk variable Beban kerja, Dukungan Sosial, dan Efikasi Diri masing -masing adalah : 1,019; 1,000; 1,019, menunjukkan nilai < 10 maka model terbebas dari multikolinearitas, sehingga variable independent dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut tanpa adanya hubungan yang kuat di antara variable lainnya.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat ketidaksamaan varians error dalam model regresi, yang dapat menyebabkan estimasi yang tidak efisien. Salah satu metode yang digunakan adalah uji *Glejser*, Dimana nilai *residual absolut* (ABSRES) diregresikan terhadap variable independent. Jika hasil regresi menunjukkan koefisien yang signifikan, maka ada indikasi heterokedastisitas dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,309	1,143		1,145	0,256
	BEBAN KERJA	-0,030	0,025	-0,149	-1,226	0,224
	DUKUNGAN SOSIAL	-0,014	0,023	-0,072	-0,596	0,553
	EFIKASI DIRI	0,019	0,019	0,122	0,999	0,321

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber : Hasil olah data tahun 2025

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas diatas dengan menggunakan metode regresi terhadap *Absolute Residual*, diperoleh bahwa nilai signifikansi (*Sig.*) untuk masing-masing variable Beban kerja, Dukungan Sosial, dan Efikasi Diri adalah 0,224; 0,553; 0,321. Karena semua nilai *Sig.* tersebut lebih besar dari 0,05 ($>0,05$), maka dapat dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi ini. Hasil ini menunjukkan bahwa varians residual tersebar secara acak, sehingga asumsi heterokedastisitas terpenuhi.

4.5 Analisis Regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan alat yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta untuk menunjukkan arah hubungan variabel-variabel tersebut. Analisis ini akan membentuk sebuah persamaan yang dapat dijelaskan hasilnya dibawah ini:

Tabel 4.18
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	37,211	1,908		19,507	<,001		
	BEBAN KERJA	0,088	0,041	0,234	2,116	0,038	0,982	1,019
	DUKUNGAN SOSIAL	-0,081	0,038	-0,234	-2,133	0,037	1,000	1,000
	EFIKASI DIRI	0,080	0,031	0,281	2,531	0,014	0,981	1,019
a. Dependent Variable: BURNOUT								

Sumber : Hasil olah data tahun 2025

Persamaan Regresi Linier berganda

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

$$Y = 37,211 + 0,088X_1 - 0,081X_2 + 0,080X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut :

- a) Konstanta a sebesar 37,211, angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti jika variabel beban kerja (X_1), *dukungan sosial* (X_2), dan efikasi diri (X_3) nilainya 0 maka variable Burnout (Y) bernilai 37,211. Nilai

konstanta sebesar 37,211 menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja, dukungan sosial, dan efikasi diri bernilai nol, maka burnout guru akan tetap berada pada angka 37,211. Nilai ini dapat dipahami sebagai tingkat dasar burnout yang dialami guru meskipun faktor-faktor lain tidak diperhitungkan.

b) Beban Kerja ($X_1 = 0,088$; Sig = 0,038; $\beta = 0,234$)

Koefisien regresi positif sebesar 0,088 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor beban kerja akan menaikkan burnout guru sebesar 0,088 poin. Nilai signifikansi ($p = 0,038 < 0,05$) membuktikan bahwa pengaruh ini signifikan. Artinya, semakin besar beban kerja yang ditanggung guru, maka tingkat burnout mereka semakin tinggi. Hasil ini menggambarkan kondisi nyata di sekolah, dimana tugas administratif, persiapan mengajar, dan tanggung jawab tambahan dapat menambah tekanan emosional guru. Kesimpulan **Beban kerja** memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap burnout, artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi burnout guru.

c) Dukungan Sosial ($X_2 = -0,081$; Sig = 0,037; $\beta = -0,234$)

Koefisien regresi negatif sebesar -0,081 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor dukungan sosial akan menurunkan burnout guru sebesar 0,081 poin. Nilai signifikansi ($p = 0,037 < 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan. Dengan kata lain, semakin tinggi dukungan yang diterima guru, baik dari kepala sekolah, rekan kerja, maupun keluarga, maka burnout yang dialami akan semakin rendah. Dukungan sosial berperan sebagai *buffer* yang melindungi guru dari tekanan psikologis. Kesimpulan **dukungan sosial**

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout, artinya semakin tinggi dukungan sosial yang diterima maka semakin rendah burnout guru.

d) Efikasi Diri ($X_3 = 0,080$; $\text{Sig} = 0,014$; $\beta = 0,281$)

Koefisien regresi positif sebesar 0,080 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan skor efikasi diri akan meningkatkan burnout sebesar 0,080 poin. Nilai signifikansi ($p = 0,014 < 0,05$) membuktikan bahwa pengaruh ini signifikan. Hasil ini menarik karena menunjukkan bahwa guru dengan efikasi diri tinggi terkadang mengambil lebih banyak tanggung jawab karena merasa mampu, yang justru dapat meningkatkan risiko kelelahan emosional. Dengan demikian, efikasi diri perlu diimbangi dengan manajemen diri dan pembagian tugas yang sehat. Kesimpulannya bahwa guru dengan efikasi diri tinggi cenderung memiliki keyakinan lebih besar terhadap kemampuannya, sehingga tidak jarang mengambil tanggung jawab tambahan. Jika tidak diimbangi dengan manajemen diri yang baik, kondisi tersebut justru dapat meningkatkan tingkat burnout.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji T (Pengaruh Parsial)

Uji-t, sebagai uji signifikansi parsial, digunakan untuk mengukur pengaruh secara terpisah dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi. Dalam penelitian ini, uji-t diterapkan untuk mengetahui pengaruh X_1 (Beban Kerja), X_2 (Dukungan Sosial) dan X_3 (Efikasi Diri) secara parsial terhadap Y (*Burnout*). Hasil uji-t mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan secara statistik jika nilai signifikansi (Sig.) kurang dari $<0,05$. 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.

Tabel 4.19

Hasil Uji T

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	37,211	1,908		19,507	<,001		
	BEBAN KERJA	0,088	0,041	0,234	2,116	0,038	0,982	1,019
	Dukungan Sosial	-0,081	0,038	-0,234	-2,133	0,037	1,000	1,000
	Efikasi Diri	0,080	0,031	0,281	2,531	0,014	0,981	1,019
a. Dependent Variable: BURNOUT								

Sumber : Hasil olah data tahun 2025

Dilihat dari tabel Sig $<$ dari 0,05 dan hasil t hitung $>$ t table artinya berpengaruh

Tabel 4.20
Hasil Rekap Uji T

VARIABEL	T Hitung	T Tabel	Sig	Alpha	Kondisi	Kriteria
Beban Kerja (X1)	2,116	1,99	0,038	0,05	Sig < Apha	Ho ditolak
Dukungan Sosial (X2)	-2,133	1,99	0,037	0,05	Sig < Apha	Ho ditolak
Efikasi Diri (X3)	2,531	1,99	0,014	0,05	Sig < Apha	Ho ditolak

Sumber : Hasil olah data tahun 2025

1) Pengaruh Parsial Beban Kerja (X1) Terhadap *Burnout* Guru (Y)

Hipotesis :

Ho₁: Beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *burnout* guru.

Ha₁: Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap *burnout* guru

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 4.16, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Beban Kerja (X1) adalah sebesar $0,038 < 0,05$, maka **Ho₁** ditolak dan **Ha₁** diterima, yang berarti bahwa Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap *burnout* guru (Y).

2) Pengaruh Parsial Dukungan Sosial (X2) Terhadap *Burnout* Guru (Y)

Hipotesis :

Ho₂: Dukungan sosial secara parsial tidak berpengaruh terhadap *burnout* guru.

Ha₂: Dukungan sosial secara parsial berpengaruh terhadap *burnout* guru.

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 4.16, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Dukungan Sosial (X2) adalah sebesar $0,037 < 0,05$, maka **Ho₂** ditolak dan **Ha₂** diterima, yang berarti bahwa Dukungan Sosial (X2) secara parsial berpengaruh terhadap *burnout* guru (Y).

3) Pengaruh Parsial Efikasi Diri (X3) Terhadap *Burnout* Guru (Y)

Hipotesis :

H₀₃: Efikasi diri secara parsial tidak berpengaruh terhadap burnout guru.

H_{a3}: Efikasi diri secara parsial berpengaruh terhadap burnout guru.

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 4.16, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Efikasi Diri (X3) adalah sebesar $0,014 < 0,05$, maka H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti bahwa Efikasi Diri (X3) secara parsial berpengaruh terhadap *burnout* guru (Y).

4.6.2 Uji F (Pengaruh Simultan)

Uji-F (simultan) merupakan suatu prosedur pengujian hipotesis statistik untuk mengevaluasi pengaruh secara bersama-sama dari beberapa variabel independen (Beban Kerja, Dukungan Sosial dan Efikasi Diri) terhadap variabel dependen (*Burnout*). 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** $> F_{tabel}$, maka secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen maka H₀ ditolak.
2. Jika nilai **signifikansi** $> 0,05$ dan **Fhitung** $< F_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen maka H₀ diterima.

Tabel 4.21
Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,171	3	2,724	5,658	0,002^b
	Residual	31,771	66	0,481		
	Total	39,943	69			
a. Dependent Variable: BURNOUT						
b. Predictors: (Constant), EFIKASI DIRI, DUKUNGAN SOSIAL, BEBAN KERJA						

Sumber : Hasil olah data tahun 2025

Tabel 4.22
Hasil Rekap Uji F

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Beban Kerja, Dukungan Sosial, Efikasi Diri	0,002	0,05	Sig< Alpha	Ho ditolak

Sumber : Hasil olah data tahun 2025

ANOVA atau analisis varian yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variable independent terhadap variable dependen. Berikut ini rumus hipotesis regresi linier berganda untuk permasalahan diatas:

H₀ = Variabel X₁ (Beban Kerja), Dukungan Sosial (X₂), dan Efikasi Diri (X₃) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variable Y (*Burnout Guru*).

H₁ = Variabel X₁ (Beban Kerja), Dukungan Sosial (X₂), dan Efikasi Diri (X₃) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable Y (*Burnout Guru*).

Berdasarkan hasil uji simultan yang ditunjukkan pada tabel ANOVA 4.19, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) $0,002 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima,, yang berarti bahwa variabel Beban Kerja (X1), Dukungan Sosial (X2) dan Efikasi Diri (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* Guru (Y).

4.6.3 Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 4.23
Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,452^a	0,205	0,168	0,694
a. Predictors: (Constant), EFIKASI DIRI, DUKUNGAN SOSIAL, BEBAN KERJA				
b. Dependent Variable: BURNOUT				

Sumber : Hasil olah data tahun 2025

R adalah korelasi berganda yaitu korelasi antara dua atau lebih variable independent terhadap variable dependen. Nilai R diperoleh 0,452 yang mempunyai arti korelasi antara variable Efikasi Diri, Dukungan Sosial, Beban Kerja terhadap variabel *Burnout* Guru sebesar 0,452. R Square atau kuadrat dari R menunjukkan koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi 0,205 yang berarti besar pengaruh variabel Efikasi Diri, Dukungan Sosial, Beban Kerja terhadap variabel *Burnout* Guru sebesar 20,5% sedangkan sisanya 79,5% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

4.7 Pembahasan

a) Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Burnout Guru

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa variable Beban Kerja (X1) memiliki nilai pengaruh signifikansi positif sebesar $0,038 < 0,05$ dengan koefisien regresi positif sebesar 0,088 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor beban kerja akan menaikkan burnout guru sebesar 0,088 poin. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan arah searah beban kerja dan *burnout*. Artinya, semakin besar beban kerja yang ditanggung guru, maka tingkat burnout mereka semakin tinggi. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan guru, maka semakin tinggi pula tingkat burnout yang dialami.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan Teori Job Demand-Resources (JD-R) yang telah dikembangkan oleh Bakker et al. (2023). Teori ini menekankan bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang berlebihan dan berkepanjangan tanpa diimbangi dengan pemulihan atau dukungan yang memadai akan menguras energi fisik dan psikologis pekerja, sehingga meningkatkan risiko kelelahan emosional dan *burnout*. Tuntutan pekerjaan dalam teori ini dapat dicontohkan dengan beban kerja. Beban kerja dalam penelitian ini adalah salah satu contoh nyata dari *job demands*.

Dalam konteks penelitian ini di lingkungan SMA YP Unila beban kerja guru bukan hanya terkait jumlah jam mengajar, tetapi juga mencakup penyusunan RPP, laporan administrasi, pengelolaan kegiatan ekstrakurikuler, bimbingan siswa, serta kewajiban mengikuti pelatihan dan kegiatan sekolah lainnya. Berdasarkan hasil

penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *job demands* yang tinggi, khususnya yang berkaitan dengan beban kerja guru, menjadi prediktor kuat munculnya *burnout*.

Hasil ini konsisten dengan analisis deskriptif, dimana beban kerja memperoleh nilai rata-rata 4,24 yang termasuk kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum guru merasakan adanya beban kerja yang cukup besar dalam menjalankan tugasnya. Variabel beban kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan instrument dengan metode NASA-TLX dari Hart dan Staveland (1988) dalam Giyanti dan Fachrizal, M. (2023) dengan indikator beban kerja berupa *Physical Demand, Effort, Mental Demand, Temporal Demand, Performance, Frustration Level*. Hasil penelitian menunjukkan variable beban kerja melalui indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya banyak melakukan gerakan fisik saat mengajar” (X1.2) dengan skor 4,49. Artinya, mayoritas guru merasa aktivitas fisik yang dilakukan selama proses pembelajaran, seperti berdiri, berjalan, dan berinteraksi dengan siswa, sangat dominan dalam tugas mengajar sehari-hari.

Aktivitas fisik atau *Physical Demand* ini secara langsung terlihat dan dialami guru, sehingga lebih mudah disadari dan dinilai tinggi oleh responden. Kondisi inilah yang mempercepat munculnya *gejala emotional exhaustion* (kelelahan emosional) sebagai dimensi dasar burnout menurut Maslach & Jackson dalam Wijaya (2022). Menurut Maslach dalam Wijaya (2022) penyebab utama dari kelelahan ini adalah beban kerja yang tinggi. Dengan demikian, penelitian ini menguatkan teori Maslach

bahwa beban kerja yang menguras fisik adalah salah satu penyebab utama *burnout*. Penelitian terdahulu juga mendukung temuan ini Giyanti dan Fachrizal, M. (2023) menemukan bahwa guru mengalami beban kerja mental yang tinggi selama pembelajaran daring, terutama pada aspek *mental demand* dan *effort*. 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 kata lain, hasil penelitian ini menguatkan literatur bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor paling dominan yang mendorong burnout.

Implikasi praktisnya, sekolah perlu melakukan manajemen beban kerja yang lebih adil dan proporsional. Guru membutuhkan ruang untuk fokus pada pembelajaran dan pengembangan siswa, bukan sekadar dibebani oleh administrasi yang berlebihan. Dukungan berupa teknologi digitalisasi administrasi, pembagian kerja yang lebih merata, serta penyesuaian ekspektasi pimpinan sekolah dapat membantu menurunkan risiko burnout.

b) Pengaruh Dukungan Sosial (X2) terhadap Burnout Guru

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Dukungan Sosial (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$ dengan koefisien regresi $-0,081$. Nilai koefisien negatif ini menunjukkan adanya hubungan berlawanan arah antara dukungan sosial dan burnout, yang berarti setiap peningkatan satu satuan skor

dukungan sosial akan menurunkan tingkat burnout guru sebesar 0,081 poin. Dengan kata lain, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima guru, maka semakin rendah tingkat burnout yang dialami. Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan Teori Job Demand-Resources (JD-R) yang telah dikembangkan oleh Bakker, Demerouti, dan Sanz-Vergel (2023) yang menekankan bahwa aspek pendukung tujuan kerja (*job resources*) dapat mengurangi tuntutan pekerjaan atau merangsang pertumbuhan dan perkembangan pribadi. JD-R menyatakan bahwa job resources ini mendorong proses *motivational process*, dimana guru merasa lebih berdaya, percaya diri, dan mampu mempertahankan semangat kerja yang tinggi, sehingga terhindar dari *burnout*. Dukungan sosial berfungsi sebagai *buffer* atau peredam terhadap dampak negatif stres kerja. Dukungan sosial membantu individu menafsirkan tuntutan pekerjaan sebagai sesuatu yang lebih dapat dikendalikan, sehingga menurunkan kemungkinan timbulnya kelelahan emosional. Dalam kerangka Job Demand-Resources (JD-R), dukungan sosial digolongkan sebagai *job resources* yang berfungsi melawan tekanan akibat *job demands*. Guru yang mendapatkan dukungan emosional, instrumental, informasional, dan penghargaan akan lebih mampu menyesuaikan diri dengan beban kerja tinggi, sehingga tingkat burnout menurun.

Instrumen penelitian ini menggunakan indikator dukungan sosial dari teori Zimet et al. (1988) dalam Sulistiani et al. (2022) dengan metode *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) dengan indikator variable berupa dukungan keluarga, dukungan teman dan dukungan orang yang terdekat. Hasil analisis deskriptif memperkuat temuan regresi ini, dengan rata-rata skor dukungan sosial

guru sebesar 4,48 yang termasuk kategori “Sangat Tinggi/Sangat Setuju”. Hal ini menggambarkan bahwa guru merasa memiliki dukungan sosial yang kuat, baik dari keluarga, teman, maupun orang-orang terdekat, yang membantu mereka dalam menjalani tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Jika diperhatikan lebih rinci, indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya merasa didukung secara emosional oleh keluarga” (X2.2) dengan rata-rata 4,57. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada aspek dukungan rekan keluarga (X2.2) dengan skor rata-rata 4,57. Temuan ini menegaskan bahwa keluarga menjadi sumber utama kekuatan emosional bagi guru. Dukungan ini diwujudkan dalam bentuk perhatian, pengertian, serta penghargaan yang membuat guru merasa lebih tenang secara emosional, yang mana ini adalah bentuk nyata dari *job resources* yang dapat melawan *job demands* di tempat kerja. Dukungan emosional seperti perhatian, pengertian, serta semangat dari keluarga memberikan rasa nyaman dan membuat guru lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaannya. Dukungan keluarga yang kuat juga mendorong guru untuk tetap termotivasi dan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan profesional. Dukungan ini diwujudkan dalam bentuk perhatian, pengertian, serta penghargaan yang membuat guru merasa lebih tenang secara emosional.

Secara humanis, peran dukungan sosial terlihat nyata dalam keseharian guru. Misalnya, seorang guru yang sedang kewalahan menghadapi tumpukan koreksi ujian akan merasa lebih ringan ketika ada rekan guru lain yang bersedia saling bertukar peran atau memberi bantuan teknis. Begitu pula ketika guru pulang dalam kondisi lelah, kalimat sederhana dari pasangan seperti, “Kamu sudah melakukan

yang terbaik hari ini,” mampu memberikan energi emosional baru yang mengurangi tekanan dan rasa terisolasi. Dukungan kecil namun konsisten ini yang menjadikan guru lebih *resilien* terhadap tuntutan pekerjaannya.

Penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian ini yakni Sulistiani, Fajrianthi, & Kristiana (2022) dalam validasi instrumen MSPSS di Indonesia menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima individu, semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis mereka. Penelitian lainnya yakni Werenfridus, Mashudi, & Zakso (2024) dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri dan Dukungan Sosial terhadap Burnout dalam Implementasi Kurikulum Merdeka” yang menghasilkan data Efikasi diri dan dukungan sosial berpengaruh negatif signifikan terhadap burnout. Penelitian lebih lanjut yang juga sejalan yakni Zaki & Amin (2020) dengan hasil penelitian dukungan sosial berpengaruh negatif signifikan terhadap burnout. Implikasi praktisnya, sekolah perlu membangun iklim kerja yang kolaboratif dan suportif. Kepala sekolah dapat memfasilitasi forum diskusi guru, mentoring antara guru senior dan junior, serta memberikan penghargaan kolektif terhadap keberhasilan tim. Selain itu, memperkuat komunikasi dengan orang tua dan komunitas sekolah dapat memperluas jaringan dukungan sosial yang dimiliki guru. Upaya-upaya ini akan memperkuat daya tahan psikologis guru terhadap tekanan pekerjaan, sehingga risiko burnout dapat ditekan seminimal mungkin.

c) Pengaruh Efikasi Diri (X3) terhadap Burnout Guru

Berdasarkan hasil uji t, variabel Efikasi Diri (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$ dengan koefisien regresi 0,080 ke arah koefisien positif.

Koefisien yang bernilai positif menunjukkan arah searah efikasi diri dan *burnout*. Hal ini berarti efikasi diri secara parsial berpengaruh positif terhadap *burnout* guru. Dalam hasil penelitian ini diperoleh data bahwa setiap peningkatan satu satuan skor efikasi diri akan beresiko menaikkan *burnout* guru sebesar 0,080 poin. Dengan demikian, semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki guru, semakin tinggi pula risiko *burnout* yang mereka alami.

Temuan dalam penelitian ini terlihat berbeda dari pandangan umum karena secara teoritis menurut Bandura dalam Dalimuthe (2020), efikasi diri dipahami sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja tertentu, dan biasanya diprediksi menurunkan risiko *burnout*. Temuan ini menarik karena berbeda dengan sebagian besar penelitian terdahulu dan teori Bandura menyatakan bahwa efikasi diri berfungsi sebagai protektor terhadap stres dan kelelahan kerja yang menempatkan efikasi diri sebagai sumber daya personal (*personal resource*) yang melindungi individu dari stres. Namun, dalam kerangka Job Demands-Resources (JD-R) Model yang dikembangkan oleh Bakker & Demerouti (2023), fenomena ini dapat dijelaskan melalui konsep interaksi antara *job demands* dan *personal resources*. Efikasi diri yang tinggi membuat guru merasa lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan, sehingga mereka cenderung mengambil tanggung jawab lebih banyak seperti mengelola kelas tambahan, terlibat aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler, menyusun laporan administrasi yang detail, dan mendampingi siswa secara intensif. Akibatnya, alih-alih menjadi faktor protektif,

efikasi diri justru meningkatkan beban kerja (job demands) yang pada akhirnya memperbesar peluang munculnya *burnout*.

Dapat dimaknai dari hasil penelitian ini bahwa semakin tinggi keyakinan guru terhadap kemampuannya, semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami. Fenomena ini dapat dimaknai melalui konteks nyata pekerjaan guru sebagaimana yaitu guru tidak hanya dituntut mengajar tetapi juga menyelesaikan administrasi, menghadiri rapat, mengikuti pelatihan, serta merespons ekspektasi sekolah dan orang tua. Guru yang memiliki efikasi diri tinggi biasanya lebih berani mengambil tanggung jawab tambahan, merasa “sanggup” memikul lebih banyak beban, bahkan menerima tugas di luar kapasitas normalnya. Akibatnya, energi fisik maupun emosional mereka terkuras sehingga memicu kelelahan kerja. Sehingga kepercayaan diri yang berlebih membuat guru tersebut rentan mengalami kelelahan emosional ketika kenyataan tidak sejalan dengan ekspektasi, yang memicu *burnout*.

Berdasarkan hasil deskriptif, variabel Efikasi Diri (X3) memperoleh nilai rata-rata keseluruhan 4,43 (kategori sangat tinggi). Hampir semua indikator menunjukkan skor di atas 4,40, seperti pernyataan “Saya belajar dari pengalaman agar bisa lebih baik bekerja” (X3.3) dengan rata-rata 4,53, “Saya mampu beradaptasi dalam situasi pekerjaan baru” (X3.5) dengan rata-rata 4,50, dan “Saya tetap semangat walau menghadapi tantangan berat” (X3.4) dengan rata-rata 4,46. Data ini memperlihatkan bahwa guru SMA YP Unila memiliki efikasi diri yang sangat kuat, baik dalam bentuk keyakinan menghadapi tugas sulit, semangat dalam kondisi

penuh tekanan, maupun kemampuan beradaptasi. Namun, tingginya efikasi diri inilah yang dalam konteks penelitian ini berhubungan positif dan signifikan dengan burnout ($\beta = 0,080$; Sig. 0,014). Fenomena ini dapat dijelaskan dengan kerangka Job Demands-Resources (JD-R) Model (Bakker & Demerouti, 2023). Dalam model ini, efikasi diri diposisikan sebagai *personal resource* yang seharusnya membantu individu mengatasi tuntutan kerja. Akan tetapi, pada praktiknya guru dengan efikasi diri tinggi sering mengambil lebih banyak tanggung jawab karena mereka yakin mampu melaksanakan tugas seperti mengajar kelas tambahan, aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler, menyusun laporan administrasi yang detail, hingga mendampingi siswa secara personal.

Indikator X3.2 (“Saya dapat menyelesaikan tugas meski dalam tekanan”) dengan skor 4,20 walaupun kategori tinggi menunjukkan bahwa guru tetap berusaha keras meski dalam kondisi penuh tekanan. Artinya, efikasi diri yang tinggi mendorong guru tetap memaksakan diri bekerja, meskipun sumber daya fisik dan emosional mereka mulai terkuras. Alih-alih menjadi faktor pelindung, efikasi diri justru meningkatkan *job demands* melalui *fenomena overcommitment*. Hal ini berujung pada meningkatnya risiko burnout, khususnya pada dimensi *emotional exhaustion* (Maslach & Jackson, 2022).

Dengan kata lain, data deskriptif memperlihatkan adanya paradoks terkait guru dengan efikasi diri tinggi tidak mudah menyerah, selalu bersemangat, dan mampu beradaptasi, tetapi kondisi ini membuat mereka rentan terjerumus dalam beban

kerja berlebih. Dalam perspektif psikologi kerja, hal ini dapat dikaitkan dengan *role overload* dan *expectation–reality gap*. Guru yang merasa sangat mampu kadang menempatkan dirinya pada standar kinerja yang tinggi. Namun ketika dukungan organisasi, waktu, dan sumber daya terbatas, perasaan frustrasi, kelelahan, dan kejenuhan justru meningkat. Kondisi inilah yang memperlihatkan bagaimana efikasi diri yang tinggi tidak otomatis menjadi tameng dari burnout, melainkan bisa menjadi “bumerang” jika tidak diimbangi dengan manajemen beban kerja dan dukungan lingkungan yang memadai. Oleh karena itu, koefisien positif dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai konsekuensi dari semangat dan keyakinan diri guru yang tidak diimbangi dengan manajemen beban kerja yang proporsional.

Dengan demikian penelitian ini memberikan implikasi praktis dari temuan ini bahwa sekolah perlu mengelola efikasi diri guru secara bijak, sehat dan realistis. Efikasi diri memang aset penting, tetapi tanpa adanya pembatasan tugas tambahan, distribusi kerja yang adil, dan ruang pemulihan psikologis, keyakinan diri guru dapat berubah menjadi bumerang yang mempercepat munculnya burnout. Guru tetap pembagian tugas yang proporsional serta kebijakan sekolah yang mendukung agar keyakinan diri mereka benar-benar menjadi modal keberhasilan, bukan justru sumber kelelahan emosional.

d) Pengaruh Simultan Beban Kerja, Dukungan Sosial dan Efikasi Diri terhadap *Burnout* Guru

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5,658 dengan tingkat signifikansi (Sig) sebesar 0,002. Nilai ini lebih kecil dari taraf

signifikansi 5% ($0,002 < 0,05$), dan nilai F_{hitung} juga lebih besar dibandingkan F_{tabel} ($5,658 > 2,743711$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1), dukungan sosial (X2), dan efikasi diri (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *burnout* guru (Y) di SMA YP Unila Bandar Lampung. Nilai $R = 0,452$ mengindikasikan bahwa hubungan ketiga variabel independen terhadap *burnout* berada pada kategori sedang. Sementara itu, nilai $R^2 = 0,205$ menunjukkan bahwa sebesar **20,5% variasi *burnout* guru dapat dijelaskan oleh beban kerja, dukungan sosial, dan efikasi diri secara bersama-sama**, sedangkan sisanya sebesar 79,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil ini menunjukkan bahwa *burnout* guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan akibat interaksi yang kompleks tuntutan pekerjaan (*job demands*), sumber daya eksternal (*job resources*) seperti dukungan sosial, dan sumber daya internal (*personal resources*). Apabila beban kerja meningkat tanpa diimbangi dengan dukungan sosial yang memadai serta efikasi diri guru yang tinggi mungkin cenderung **menetapkan target kerja yang lebih ambisius, menerima lebih banyak tugas, atau memiliki ekspektasi berlebihan terhadap kinerjanya sendiri**, sehingga justru memperbesar potensi kelelahan emosional dan fisik maka potensi *burnout* guru akan semakin besar. Sebaliknya, ketika guru memiliki efikasi diri yang tinggi namun disertai kontrol regulasi efikasi diri serta mendapatkan dukungan sosial yang memadai, dampak negatif dari beban kerja yang berat dapat ditekan, sehingga tingkat *burnout* bisa lebih rendah. Dengan

demikian, secara simultan dapat ditegaskan dari hasil penelitian ini bahwa variabel beban kerja yang tinggi bisa mendorong terjadinya *burnout*, variabel dukungan sosial berperan sebagai faktor protektif yang dapat menurunkan *burnout*, namun variabel efikasi diri dalam konteks penelitian ini, memiliki peran ganda yakni meskipun menjadi kekuatan personal, pada titik tertentu justru dapat meningkatkan risiko *burnout* bila tidak diimbangi dengan regulasi diri dan manajemen beban kerja yang sehat.

Temuan ini sejalan dengan teori *Job Demands-Resources* (JD-R), yang menjelaskan bahwa *burnout* muncul dari interaksi antara *job demands* (tuntutan pekerjaan, misalnya beban kerja tinggi) dan *job resources* (sumber daya, seperti dukungan sosial dan efikasi diri). Tingkat *burnout* akan meningkat apabila tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang tersedia. Namun, apabila sumber daya guru mencukupi atau baik dari dukungan sosial maupun efikasi diri maka efek negatif tuntutan pekerjaan dapat diminimalisir, bahkan menghasilkan ketahanan psikologis yang lebih baik dalam menghadapi stres kerja. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa secara simultan, kombinasi faktor beban kerja, dukungan sosial, dan efikasi diri berperan penting dalam menentukan tingkat *burnout* guru. Upaya pencegahan *burnout* perlu dilakukan tidak hanya dengan mengurangi beban kerja, tetapi juga dengan memperkuat dukungan sosial dari lingkungan sekolah maupun keluarga dan manajemen pengelolaan efikasi diri guru perlu dievaluasi melalui pelatihan maupun pengembangan profesional.