

1. Pendahuluan

Fenomena *burnout* dalam konteks pendidikan semakin relevan dan perlu mendapat perhatian yang serius, terutama pada kalangan guru. *Burnout* adalah suatu kondisi psikologis yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi yang terjadi akibat stres berkepanjangan di tempat kerja, profesi seperti guru, dokter, perawat dan pekerja sosial lainnya berisiko lebih tinggi terkena *burnout* (Maslach & Leiter, 2022). Kelelahan emosional adalah kondisi di mana individu merasa tidak berdaya dan kehilangan motivasi, depersonalisasi ditandai dengan sikap sinis dan kurangnya empati terhadap pihak terkait, sedangkan penurunan pencapaian pribadi berkaitan dengan perasaan tidak efektif dan kurangnya pencapaian yang dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja. Apabila guru mengalami *burnout* maka dampak yang dirasakan tidak hanya pada kesejahteraan individu guru saja, akan tetapi dapat berdampak pula terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan (Labina et al., 2025). Pemerintah Indonesia berusaha melakukan peningkatan kesejahteraan dan kompetensi guru melalui kebijakan gaji dan tunjangan, pelatihan profesional, serta dukungan kesehatan mental guna mengurangi tingkat stres dan *burnout* pada guru. Selain itu, alokasi anggaran pendidikan sebanyak 20% dari total APBN dengan tujuan peningkatan signifikan dalam kesejahteraan guru, terutama dalam hal gaji dan tunjangan (Iskandar & Priyana, 2024; Haidar, 2024).

Tabel 1.1 Data *Burnout* pada Guru di Indonesia

Lembaga survei	Objek	Persentase	
		<i>Burnout</i>	Stres tidak terkelola
<i>RAND Corporation</i>	Guru di Indonesia	59%	73%
	Kepala sekolah di Indonesia	48%	85%
<i>Gallup</i>	Guru K-12 di Amerika	44%	-

Sumber : (Peck, 2024; Subari, 2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat *burnout* pada guru di Indonesia cukup tinggi, tidak hanya guru di Indonesia saja akan tetapi guru di Amerika yang merupakan negara maju juga tidak terhindar dari ancaman *burnout*. Indikasi *burnout* ditunjukkan dengan munculnya kelelahan emosional yang ditandai dengan rasa sangat lelah secara mental dan emosional, sulit pulih meskipun sudah istirahat, serta kelelahan fisik berupa rasa lesu, mudah sakit, dan gangguan tidur. Selain itu, muncul depersonalisasi yang ditandai dengan sikap sinis, acuh tak acuh, atau negatif terhadap pekerjaan dan orang lain, serta penurunan empati dan rasa kepedulian. *Burnout* juga ditandai dengan penurunan pencapaian pribadi, di mana seseorang merasa tidak efektif, kehilangan motivasi, menurunnya rasa percaya diri, dan merasa tidak mampu mencapai tujuan yang diharapkan (Parker et al., 2022; Maslach & Leiter, 2022).

Dalam lingkungan pendidikan yang semakin kompleks, beban kerja yang tinggi menjadi salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap munculnya *burnout* pada guru. Tuntutan administratif, persiapan materi ajar, dan evaluasi siswa sering kali menambah tekanan yang dirasakan oleh guru (Marcionetti & Castelli, 2023). Peraturan

pemerintah nomor 74 tahun 2008 guru memiliki jam kerja 24 sampai 40 jam kerja per minggunya dengan jam kerja efektif yaitu selama 37,5 jam per minggu (Fitria & Limgiani, 2024). Jam kerja di atas dirasa kurang sebanding dengan beban kerja yang perlu diselesaikan oleh seorang guru, dapat dilihat dari laporan beban kerja guru pada tahun 2022 oleh Kemdikbudristek yang menyatakan rata-rata diperlukan waktu 3 jam per hari di luar jam kerja resmi untuk seorang guru menyelesaikan tugas administrasi dan evaluasi, ini menjadikan beban kerja guru bertambah (Kemendibud, 2022). Selain jam kerja yang berlebih, Indonesia juga mengalami kekurangan jumlah guru sebanyak 1,3 juta pada tahun 2024, ini menjadi pertanda adanya kesenjangan jumlah sumber daya dengan kebutuhan untuk memenuhi rasio yang ideal antara guru dan siswa, fakta ini berpotensi memunculkan kelebihan beban kerja pada guru (itjen.kemdikbud.go.id, 2023).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa profesi pada bidang *human service* seperti guru, dokter, perawat dan lain-lain sering kali menghadapi beban kerja yang berlebihan serta mengalami tingkat stres yang lebih tinggi sehingga dapat memicu *burnout*, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh guru sekolah dasar di Mahayag, Zamboanga selatan, Filipina menyatakan beban kerja memiliki dampak signifikan terhadap tingkat *burnout* pada guru. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan pada 57 guru SMPN 1 Seriti oleh (Risnatalia & Wibawa, 2024) dengan hasil yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada guru. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian Zulfikar & Kasiyati (2024) dengan objek guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya, penelitian ini menyatakan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada guru, hasil yang sama juga dikemukakan dalam penelitian yang ditulis oleh Dung et al., (2024) dalam penelitian ini dihasilkan kesimpulan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *burnout* pada guru dari sekolah yang ada di Provinsi Vinh Long di Vietnam.

Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga berperan penting dalam perkembangan *burnout*. Ketika guru tidak dapat mengelola waktu mereka dengan baik, mereka mungkin merasa terjebak dalam rutinitas yang melelahkan, yang mengurangi waktu untuk bersantai dan berinteraksi dengan keluarga atau teman, kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan yang nantinya berakhir pada *burnout* (Junaidin et al., 2019; Lestari et al., 2021). Manajemen waktu menjadi salah satu bentuk untuk penerapan *work life balance*, akan tetapi hal tersebut sulit diterapkan oleh guru, dilihat dari banyaknya guru yang bekerja *over time* selama 3 jam per hari dan akhirnya dapat mengganggu waktu bersama keluarga (Kemendibud, 2022; Zaky, 2022). Penelitian yang dilakukan Saputra (2022) menyatakan terdapat 10-20% guru yang tidak hadir di sekolah dan 30% guru di daerah terpencil tidak hadir di sekolah dengan alasan utama urusan pribadi, fakta ini mengindikasikan aspek kehidupan yang mempengaruhi kinerja guru atas.

Penerapan *work life balance* yang baik diasumsikan mampu menurunkan stres kerja, sehingga membantu mencegah terjadinya *burnout* di kalangan profesional seperti guru (Utaminingsih et al., 2024). Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulfikar & Kasiyati (2024) terhadap 74 guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya menyatakan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin rendah kemungkinan terjadinya *burnout* pada guru, penelitian oleh Tavassoli & Sunyer

(2020) menyatakan hal yang sama yaitu *work life balance* berpengaruh terhadap turunnya *burnout*. Namun hasil berbeda ditunjukkan dalam penelitian Shah et al., (2024) kepada para pekerja disektor pendidikan terkhususnya guru yang berada di Distrik Melaka Tengah, Malaysia dengan hasil menentang anggapan bahwa *work life balance* dapat menurunkan risiko terkena *burnout* pada guru. Hal serupa juga diungkapkan oleh Mulvi & Emilisa (2024) dalam penelitiannya dengan hasil *work life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat *burnout*.

Kurangnya dukungan sosial juga merupakan faktor signifikan yang dapat memperburuk kondisi *burnout*. Dukungan dari rekan kerja, atasan, dan lingkungan sosial di luar pekerjaan dapat memberikan rasa keterhubungan dan dukungan emosional yang sangat dibutuhkan oleh guru. Tanpa dukungan ini, guru mungkin merasa terisolasi dan tidak mampu mengatasi tantangan yang dihadapi (Marcionetti & Castelli, 2023). Sangat disayangkan dukungan sosial yang diterima oleh guru di Indonesia dirasa masih belum merata, dapat dilihat dari perbandingan jumlah guru bersertifikasi di Indonesia yang hanya terdapat 37,3% guru bersertifikasi dari 3.426.137 guru di Indonesia, ini terjadi karena proses yang lambat dan tidak efektif dari pihak pemerintah (Kemdikbud, 2024). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hardiani (2021) di Kecamatan Tanjung, Lombok utara menunjukkan bahwa implementasi kurikulum yang baru masih menghadapi kendala berupa ketidaksiapan guru, ditemukan 77,27% guru tidak mengikuti sosialisasi asesmen diagnostik dan 31,82% guru tidak mendapat informasi terkait kurikulum merdeka, dampaknya guru cenderung merasa kebingungan dalam menyusun modul ajar dan asesmen karena kurangnya pendampingan dan kurangnya informasi. Survei lembaga riset *Institute for Demographic and Poverty Studies (IDEAS)* pada Mei 2024 dengan sampel 403 guru dari beragam status di Indonesia ditemukan bahwa terdapat 42% guru dengan penghasilan dibawah Rp. 2.000.000 per bulan dan 13% di antaranya di bawah Rp. 500.000 per bulan (Yuniar, 2024). Fakta tersebut menandakan guru kurang mendapat dukungan instrumental dari pemerintah, dan pada akhirnya mampu memicu terjadinya *burnout* pada guru.

Penerimaan dukungan sosial diasumsikan dapat menurunkan tingkat *burnout*, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Einav et al., 2024) pada tahun 2024 dengan objek 248 guru di Israel menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *burnout* dan dukungan sosial pada guru, yang berarti apa bila guru mendapat dukungan sosial yang tinggi maka akan semakin rendah kemungkinan terkena *burnout*, hasil yang sama juga diungkapkan oleh (Cao et al., 2024) dalam penelitiannya yang menyatakan dukungan sosial berperan penting dalam mengurangi *burnout* di kalangan dosen perguruan tinggi, di mana dukungan emosional dan administratif yang kuat dapat berfungsi sebagai penyangga terhadap stres dan kelelahan yang dialami oleh mereka. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan (Simarmata, 2023) dengan hasil yang menyatakan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada perawat selaku pekerja sosial.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara beban kerja, *work life balance*, dan dukungan sosial terhadap *burnout* pada guru di Kabupaten Pekalongan, lokasi penelitian ini dipilih dengan dasar bahwa Kabupaten Pekalongan mengalami

kekurangan guru sekitar 1.200 pada jenjang SD dan SMP Negeri, untuk mengatasi masalah tersebut langkah yang diambil oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan adalah melakukan penambahan jam mengajar di sekolah yang kekurangan guru oleh guru dari sekolah yang tidak kekurangan tenaga mengajar. Solusi yang diterapkan menambah beban kerja guru yang dapat menyebabkan kelelahan kerja dan stres yang berujung *burnout* (Rendi Ahmad, 2024). Tujuan berikutnya adalah untuk menambah pemahaman terkait dengan faktor-faktor yang memiliki kontribusi terhadap *burnout*.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut, kualitas pendidikan di Indonesia saat ini masih menjadi permasalahan yang signifikan. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Yahoo Finance pada tahun 2024, indeks kualitas pendidikan Indonesia berada di peringkat ke-9 dari 12 negara di Asia. Posisi ini menunjukkan adanya tantangan besar dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional. Berbagai riset sebelumnya juga mengungkapkan bahwa rendahnya kualitas pendidikan berdampak langsung pada keterlambatan pembangunan negara, karena pendidikan yang buruk tidak mampu mencetak sumber daya manusia yang kompetitif dan inovatif (Dewanti, 2022).

Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap rendahnya kualitas pendidikan adalah *burnout* yang dialami oleh guru. *Burnout* pada guru tidak hanya berdampak pada kinerja mereka dalam mengajar, tetapi juga menurunkan efektivitas proses pembelajaran secara keseluruhan. Kondisi ini menjadi ancaman serius, karena guru memegang peranan penting dalam mencetak generasi penerus bangsa. Ketika guru mengalami *burnout*, guru cenderung kehilangan semangat dan motivasi, sehingga berdampak pada hasil belajar siswa dan kualitas pendidikan secara umum (Grazia, 2022).

Burnout pada guru diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja yang berlebihan, tidak seimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*), serta minimnya dukungan sosial yang diterima. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sementara *work-life balance* yang buruk membuat guru kesulitan untuk menjaga kualitas hidup mereka di luar pekerjaan. Selain itu, kurangnya dukungan sosial, baik dari rekan kerja, keluarga, maupun institusi, semakin memperburuk kondisi *burnout* yang dialami.

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, dapat diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut (i) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap tingkat *burnout* pada guru? (ii) Sejauh mana *work-life balance* berkontribusi dalam mengurangi *burnout* dikalangan guru? (iii) Apakah dukungan sosial memiliki peran signifikan dalam mengurangi dampak negatif dari beban kerja dan *burnout*?

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberi berbagai manfaat, secara teoritis penelitian diharapkan mampu menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu menambah pemahaman lebih dalam terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* pada guru, sehingga dapat memberikan rekomendasi yang relevan untuk meningkatkan kesejahteraan guru dan kualitas pendidikan.

2. Kajian Pustaka

2.1. Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory : Conservation of Resources (COR)*

Conservation of Resources Theory adalah teori yang ditemukan oleh Stevan E. Hobfoll pada tahun 1986 membahas terkait kerangka kerja motivasi fundamental yang menyatakan bahwa individu secara alami berusaha untuk memperoleh, mempertahankan, mengembangkan, dan melindungi sumber daya yang mereka hargai secara sentral, yang meliputi sumber daya objek (misalnya, mobil, alat kerja), sumber daya kondisi (misalnya pekerjaan, masa kerja, beban kerja), sumber daya pribadi (misalnya keterampilan, optimisme, manajemen waktu), dan sumber daya energi (misalnya, kredit, pengetahuan, gaji). *Burnout* dapat terjadi ketika sumber daya-sumber daya terancam dengan hilang, benar-benar hilang, atau ketika ada kegagalan untuk memperolehnya setelah upaya signifikan (Hobfoll et al., 2018).

Pada konteks ini, *burnout*, yang merupakan indikator utama hilangnya sumber daya, sering kali diperparah oleh ketidakseimbangan dalam *work life balance*, di mana tuntutan pekerjaan menguras sumber daya pribadi dan keluarga tanpa adanya pemulihan yang memadai. Namun, dukungan sosial, baik dari rekan kerja, atasan, maupun keluarga, berfungsi sebagai sumber daya krusial yang dapat melindungi individu dari kerugian sumber daya, membantu pemulihan dan pencegahan dari *burnout*, dan memfasilitasi pencapaian *work life balance* yang lebih sehat, karena ketersediaan dukungan ini memungkinkan individu untuk mengelola tuntutan dan mempertahankan cadangan sumber daya mereka (Wahyuni et al., 2023).

2.1.2 *Middle Theory : Job Demands-Resources (JD-R)*

Teori *job demands-resources* mengembangkan konsep *conservation of resources* dengan lebih spesifik, menjelaskan bagaimana tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan berinteraksi untuk mempengaruhi kesejahteraan individu di tempat kerja. Teori *Job Demands-Resources* yang ditemukan oleh Arnold Bakker dan Evangelia Demerouti pada tahun 2007 menjelaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) memainkan peran penting dalam kesejahteraan kerja. Tuntutan pekerjaan mencakup aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dalam pekerjaan yang membutuhkan upaya berkelanjutan dan dapat menimbulkan kelelahan fisik atau psikologis tertentu, seperti kelelahan dan stres. Sementara itu, sumber daya pekerjaan mencakup aspek-aspek yang membantu individu mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan, atau meningkatkan pertumbuhan pribadi (Bakker et al., 2023).

Berdasarkan teori ini *burnout* dapat terjadi apabila *job demands* lebih tinggi dibanding *job resources*, dimana beban kerja berperan sebagai *job demands* yang dapat menyebabkan *burnout*, sedangkan *work life balance* dan dukungan sosial memiliki peran sebagai *job resource* yang mampu menurunkan dampak negatif dari *job demands* sehingga dapat mencegah dan mengurangi risiko *burnout* pada guru. Dengan diterapkannya teori ini diharapkan memberikan kerangka kerja untuk memahami bagaimana interaksi antara beban kerja sebagai *job demands*, *work-life balance*, dan dukungan sosial sebagai *job resources* dapat mempengaruhi tingkat *burnout* pada guru (Simić et al., 2021).

2.1.3 Operational Theory

a. *Burnout*

Menurut Motta (2020) dalam bukunya yang berjudul “*Burnout syndrome Characteristics and Interventions*” menyatakan bahwa *burnout* adalah kondisi kelelahan emosional dan fisik yang terjadi pada seseorang setelah bekerja secara berlebihan yang berakibat kelelahan, selain bekerja berlebihan lingkungan kerja yang menuntut secara berlebihan juga menjadi penyebabnya. Menurut Freudenberger, *burnout* merupakan kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional yang muncul akibat keterlibatan yang berkepanjangan dalam situasi yang memerlukan tuntutan emosional yang tinggi. *Burnout* diibaratkan seperti bangunan gedung yang terbakar bagian dalamnya hingga hangus dan hanya menyisakan bagian luar dan yang terlihat baik-baik saja (Hardiani, 2021). Menurut Labina et al (2025) *burnout* adalah sindrom yang terkait dengan kondisi stres kronis yang tidak terkendali, mencakup kelelahan emosional, kelelahan fisik, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Timbulnya kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi yang diakibatkan tekanan kerja yang berkepanjangan menjadi pertanda kondisi psikologis berupa *burnout* (Maslach & Leiter, 2022). *Burnout* merupakan kondisi yang terjadi pada pekerja sosial seperti guru, perawat, psikolog dan sebagainya yang berakibat pada turunnya pencapaian individu, terjadinya depersonalisasi dan terjadinya kelelahan emosional (Attiq & Filatrovi, 2022).

Terdapat empat indikator dari *burnout* yaitu (Maslach & Leiter, 2022) :

- a. Kelelahan emosional
- b. Kelelahan fisik
- c. Depersonalisasi
- d. Pencapaian pribadi

b. *Beban Kerja*

Beban kerja dalam buku “Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja” diartikan sebagai sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja bisa berupa fisik maupun mental, tergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan (Mahawati et al., 2021). Sedangkan menurut (Hermawan, 2024) dalam bukunya “Buku Monograf Beban Kerja” mendefinisikan beban kerja sebagai jumlah dan seberapa kompleks tugas yang perlu diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja memiliki hubungan erat dengan teori *conservation of resources* karena beban kerja yang tinggi dapat menguras sumber daya individu, meningkatkan risiko kehilangan sumber daya, dan berpotensi menyebabkan stres serta kelelahan, sehingga penting untuk mengelola keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya dan resiko terkena *burnout* dapat dicegah atau diatasi (Hobfoll et al., 2018). Sesuai dengan teori *Job Demands-Resources Model*, beban kerja merupakan wujud dari *job demands*, apabila beban kerja yang tinggi tidak diimbangi dengan *job resources* seperti dukungan sosial maupun strategi manajemen waktu maka akan memicu timbulnya *burnout* (Bakker et al., 2023).

Indikator dari beban kerja yaitu (Silaswara et al., 2021) :

- a. Jumlah tugas
- b. Kompleksitas tugas
- c. Waktu kerja
- d. Ketersediaan sumber daya

c. *Work Life Balance*

Dalam buku berjudul "*Work-Life Balance*" yang ditulis oleh M. Joseph Sirgy dan Dong-Jin Lee menyatakan *work life balance* sebagai usaha individu yang tidak hanya ingin mencapai tujuan pada pekerjaan saja, akan tetapi juga ingin mencapai tujuan dalam kehidupan pribadi (Sirgy & Lee, 2021). Jawad Syed dalam bukunya menjelaskan bahwa *work-life balance* adalah upaya individu dalam mengatur waktu serta fokus mereka antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga kedua hal tersebut seimbang (Syed, 2015). Berdasarkan teori *Conservation of Resources*, *work-life balance* menjadi cara pengelolaan yang efektif antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi pada upaya individu dalam mempertahankan dan melindungi sumber daya mereka, sehingga mengurangi tingkat kelelahan dan mencegah resiko *burnout* (Hobfoll et al., 2018). Disisi lain, dalam teori *Job Demands-Resources work life balance* dikategorikan sebagai *job resource* yang berfungsi untuk membantu individu mengatasi *job demands*, ini merupakan upaya yang dilakukan untuk mempertahankan sumber daya yang dimiliki. Apabila guru menerapkan keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang baik, guru dinilai lebih mampu memulihkan energi dan mengelola stres dengan lebih efektif, sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya *burnout* (Lazarus & Folkman, 1984; Aprilianingsih & Frianto, 2022).

Work life balance menurut (Fisher et al., 2009; Huo & Jiang, 2023) memiliki tiga indikator, diantaranya :

- a. *Work Interference with Personal Life* (WIPL)
- b. *Personal Life Interference with Work* (PLIW)
- c. *Work Personal Life Enhancement* (WPLE)

2.1.4 Dukungan Sosial

Buku "*Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*," menyatakan bahwa rasa nyaman, perhatian, apresiasi, dan bantuan dari pihak lain yang diberikan terhadap individu maupun kelompok merupakan pengertian *social support* (Sarafino & Smith, 2019). Selain itu *social support* dalam buku "*Social Psychological Foundations of Health and Illness*" menyampaikan dukungan sosial sebagai kondisi dimana individu menerima bantuan emosional, informasi, maupun materi dari pihak lain pada saat mengalami stres (Sarafino & Smith, 2019). Dalam konteks ini, teori *Conservation of Resources* menjelaskan bahwa individu berusaha untuk mempertahankan dan melindungi sumber daya mereka (dukungan sosial), sebagai respons terhadap tuntutan yang dihadapi. Selanjutnya didasari oleh teori *Job Demands-Resources*, dukungan sosial termasuk dalam kategori sumber daya pekerjaan (*jobresources*) yang berusaha dilindungi. Dukungan yang diberikan melalui

dukungan dari rekan kerja, keluarga, dan institusi sangat dibutuhkan oleh guru saat menghadapi stres sehingga menurunkan risiko terkena *burnout* (Aprilianingsih & Frianto, 2022).

Terdapat lima indikator dari dukungan sosial, menurut (Sarafino & Smith, 2019) yaitu :

- a. Dukungan Emosional
- b. Dukungan Esteem
- c. Dukungan Instrumental
- d. Dukungan Informasi
- e. Dukungan Jaringan

2.2. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Burnout</i>				
1.	(Jomud et al., 2021)	<i>Teachers' workload in relation to burnout and work performance</i>	X : <i>workload</i> Y1 : <i>burnout</i> Y2 : <i>work performance</i>	<i>Workload</i> berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i> .
2.	(Risnatalia & Wibawa, 2024)	Pengaruh beban kerja terhadap <i>burnout</i> pada guru sekolah dasar	X : <i>workload</i> Y : <i>burnout</i>	<i>Workload</i> berdampak positif signifikan terhadap <i>burnout</i> .
3.	(Zulfikar & Kasiyati, 2024)	Pengaruh beban kerja, <i>work-life balance</i> , stres kerja terhadap <i>job burnout</i> pada guru di Madrasah Aliyah Negri Surabaya	X1 : <i>workload</i> X2 : <i>work-life balance</i> X3 : stress kerja Y : <i>burnout</i>	<i>Workload</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i> .
4.	(Dung et al., 2024)	<i>Workload doesn't mean exhaustion: Antecedents of teacher burnout</i>	X : <i>workload</i> Y : <i>burnout</i>	<i>Workload</i> tidak berpengaruh terhadap <i>burnout</i> pada guru

Pengaruh <i>Work-life balance</i> Terhadap <i>Burnout</i>				
5.	(Zulfikar & Kasiyati, 2024)	Pengaruh beban kerja, <i>work-life balance</i> , stres kerja terhadap <i>job burnout</i> pada guru di Madrasah Aliyah Negeri Surabaya	X1 : <i>workload</i> X2 : <i>work-life balance</i> X3 : stress kerja Y : <i>burnout</i>	<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Job Burnout</i> .
6.	(Tavassoli & Sunyer, 2020)	<i>Employee work-life balance, satisfaction and burnout in Iran and Spain</i>	X1 : <i>Work-life balance</i> X2 : <i>Organizational commitment</i> Y1 : <i>Job satisfaction</i> , Y2 : <i>Life satisfaction</i> Y3 : <i>Job Burnout</i>	<i>Work-life balance</i> berpengaruh negative terhadap <i>burnout</i>
7.	(Shah et al., 2024)	<i>The Influence of Work-Life Balance, Workload and Work Environment on Burnout among Public Secondary School Teachers</i>	X1 : <i>Work-life balance</i> X2 : <i>workload</i> X3 : <i>work environment</i> Y : <i>Burnout</i>	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i>
8.	(Mulvi & Emilisa, 2024)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan <i>Job Burnout</i> Terhadap <i>Intention To Quit</i> Dengan <i>Psychological Distress</i> Sebagai Variabel Mediasi	X1 : <i>Work-life balance</i> Y : <i>job burnout</i>	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i>

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap <i>Burnout</i>				
9.	(Einav et al., 2024)	<i>Teachers' Burnout – The Role of Social Support, Gratitude, Hope, Entitlement and Loneliness</i>	X1 : <i>Social Support</i> X2 : <i>Gratitude</i> X3 : <i>hope</i> X4 : <i>Entitlement</i> X5 : <i>Loneliness</i> Y : <i>Burnout</i>	<i>Social Support</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>burnout</i> pada guru
10.	(Cao et al., 2024)	<i>The Impact of Social Support on Burnout among Lecturers: A Systematic Literature Review</i>	X : <i>Social Support</i> Y : <i>Burnout</i>	<i>Social Support</i> berpengaruh negatif terhadap <i>burnout</i> pada dosen
11.	(Simarmata, 2023)	Peran Ketangguhan Dan Dukungan Sosial Terhadap <i>Burnout</i> Pada Perawat Di Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung	X1 : Ketangguhan X2 : <i>Social Support</i> Y : <i>Burnout</i>	<i>Social Support</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i>

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Beban Kerja terhadap *Burnout*

Teori *Conservation of Resources* mengidentifikasi penyebab terjadinya *burnout* dikarenakan sumber daya-sumber daya yang dimiliki terancam, benar-benar hilang, atau ketika ada kegagalan untuk memperolehnya setelah upaya signifikan (Hobfoll et al., 2018). Dengan ini melalui teori *Job Demands-Resources* yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua faktor utama yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan, yaitu *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan *job resources* (sumber daya pekerjaan) keduanya harus seimbang (Bakker et al., 2023). Beban kerja yang tinggi dapat menghabiskan sumber daya fisik dan emosional guru, yang berakibat pada peningkatan risiko kelelahan, depersonalisasi, dan penurunan kinerja yang berakhir dengan *burnout*, dengan demikian semakin tinggi beban kerja guru maka semakin tinggi pula risiko terkena *burnout*. Penelitian yang dilakukan oleh guru (Jomud et al., 2021) menyatakan hal sama yaitu beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout* pada. Berdasarkan asumsi di atas maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Beban Kerja berpengaruh positif terhadap *Burnout* pada guru

2.3.2 *Work life balance* terhadap *Burnout*

Work-life balance adalah konsep yang mengacu pada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pada teori *Conservation of Resources Work-life balance* menjadi strategi pengelolaan yang efektif antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu individu mempertahankan dan melindungi sumber daya mereka, sehingga mengurangi resiko *burnout*. Model *Job Demands-Resources* menyatakan *work-life balance* yang optimal menjadi salah satu bagian dari sumber daya pekerjaan (*job resource*), yang membantu individu dalam mengelola stres sekaligus menurunkan risiko *burnout* dengan menyediakan waktu dan ruang yang cukup untuk proses pemulihan serta memiliki waktu mengerjakan beban yang seimbang sehingga beban tidak menumpuk (Bakker et al., 2023). Pernyataan diatas selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zulfikar & Kasiyati, 2024) dengan hasil *work life balance* berpengaruh negatif terhadap *burnout*. Dengan demikian hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

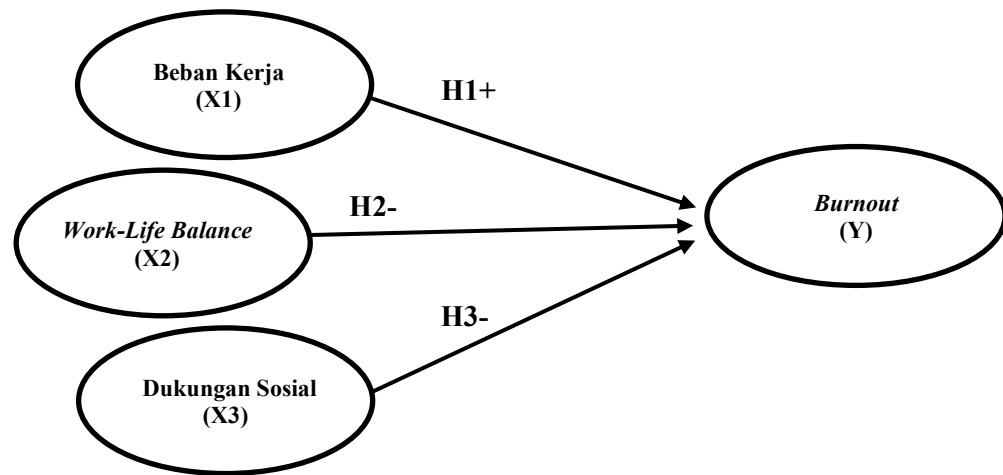
H2 : *Work life balance* berpengaruh negatif terhadap *Burnout* pada guru

2.3.3 Dukungan Sosial terhadap *Burnout*

Teori *Conservation of Resources* menjelaskan bahwa individu berusaha untuk mempertahankan dan melindungi sumber daya yang mereka miliki sebagai respons terhadap stres dan tuntutan yang dihadapi. Dalam konteks ini, dukungan sosial berperan penting sebagai sumber daya yang dapat membantu individu mengatasi tekanan (Hobfoll et al., 2018). Selanjutnya, melalui model *Job Demands-Resources*, dukungan sosial yang berasal dari rekan kerja, keluarga, dan teman juga termasuk dalam kategori sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang mampu mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan yang tinggi, sehingga apabila seorang guru mendapat beban atau tekanan yang tinggi namun diimbangi dengan dukungan sosial yang memadai dari rekan kerja, atasan, dan keluarga, maka resiko terkena *burnout* ataupun stres berkepanjangan akan lebih berkurang karena mereka cenderung lebih mampu menghadapi tekanan dan stres pekerjaan (Bakker et al., 2023). Pada penelitian yang dilakukan oleh (Einav et al., 2024) menyatakan hal yang sama dimana dukungan sosial memiliki pengaruh negatif terhadap *burnout*. Sesuai dengan uraian diatas maka hipotesis dapat diasumsikan berikut :

H1 : Dukungan Sosial berpengaruh negatif terhadap *burnout* pada guru

2.4. Model Penelitian



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian, 2025

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) dan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) yang berada di Kabupaten Pekalongan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa tengah jumlah guru di Kabupaten Pekalongan adalah sebanyak 5.437 dengan perbandingan guru Sekolah Dasar Negeri sebanyak 3.986 dan guru (Jateng.bps, 2024a) Sekolah Menengah Pertama Negeri sebanyak 1.451 (Jateng.bps, 2024b). Dengan demikian penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin untuk memastikan representasi yang baik dari populasi dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Ukuran populasi = 5.437

e : Batas kesalahan maksimal = 10% (0,10)

Maka :

$$n = \frac{5.437}{1 + 5.437(0,10^2)}$$

$$n = \frac{5.437}{55,37}$$

$$n = 98,19$$

Maka sampel yang digunakan adalah 98,19 yang dibulatkan menjadi 98 responden.

3.2 Teknik Sampling

3.2.1. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Stratified Random Sampling*. Teknik ini dipilih karena populasi terdiri dari dua strata, yaitu guru SD dan guru SMP Negeri di Kabupaten Pekalongan. Pembagian sampel pada masing-masing strata dilakukan secara proporsional berdasarkan jumlah guru di setiap strata (Machali, 2021). Proporsi sampel untuk masing-masing strata dihitung dengan rumus:

$$n_h = \frac{N_h}{N} \times n$$

Diketahui :

n_h : Jumlah sampel dari guru SDN
Jumlah sampel dari guru SMPN

N : Ukuran populasi = 5.437

N_h : Populasi guru SDN = 3.986
Populasi guru SMPN = 1.451

n : Sampel penelitian = 98

Maka :

$$n_{sd} = \frac{3.986}{5.437} \times 98$$

$$n_{sd} = 71,84$$

Jumlah sampel dari guru SD = 72 responden

$$n_{smp} = \frac{1.451}{5.437} \times 98$$

$$n_{sd} = 26,15$$

Jumlah sampel dari guru SMP = 26,15 dibulatkan menjadi 26 responden

3.3 Skala Pengukuran Data

Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator keempat variabel yaitu *burnout*, beban kerja, *work-life balance* dan dukungan sosial. Kuesioner penelitian ini menggunakan skala Likert yang berupa pernyataan dengan lima alternatif jawaban, pernyataan tersebut bertujuan untuk mengukur variabel independen dan variabel dependen. Kuesioner yang disebarkan kepada sampel bersifat rahasia dan memiliki skor berbeda disetiap jawabannya, dengan bobot nilai jawaban sebagai berikut :

Tabel 3.3 Pengukuran skala Likert

No	Pernyataan	Kode	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2.	Tidak Setuju	TS	2
3.	Netral	N	3
4.	Setuju	S	4
5.	Sangat Setuju	SS	5

Sumber : (Ghozali, 2021d)

3.4 Definisi Konsep dan Operasional

Terdapat dua jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (independen), dimana variabel terikat dapat diartikan sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. *Burnout* pada penelitian ini diidentifikasi sebagai variabel terikat yang dilambangkan dengan Y, sedangkan variabel bebas yang dilambangkan dengan X adalah beban kerja (X1), *work-life balance* (X2) dan dukungan sosial (X3).

Tabel 3.4 Definisi Konsep dan Oprasional

No.	Variabel	Definisi Konsep	Definisi Oprasional
-----	----------	-----------------	---------------------

			Indikator	Skala Likert
1.	<i>Burnout</i>	<i>Burnout</i> adalah sindrom yang terkait dengan kondisi stres kronis yang tidak terkendali, mencakup kelelahan emosional, kelelahan fisik, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi (Labina et al., 2025; R. Motta, 2024).	a. Kelelahan emosional b. Kelelahan fisik c. Depersonalisasi d. Pencapaian Pribadi (Parker et al., 2022; Maslach & Leiter, 2022)	1-5
2.	Beban Kerja	<i>Workload</i> adalah jumlah dan seberapa kompleks tugas yang perlu diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu (Hermawan, 2024)	a. Jumlah tugas b. Kompleksitas Tugas c. Waktu kerja (Silaswara et al., 2021)	1-5
3.	<i>Work-life balance</i>	<i>work-life balance</i> adalah upaya individu dalam mengatur waktu serta fokus mereka antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga kedua hal tersebut seimbang (Sirgy & Lee, 2021)	a. <i>Work Interference with Personal Life</i> b. <i>Personal Life Interference with Work</i> c. <i>Work Personal Life Enhancement</i> (Fisher et al., 2009; Huo & Jiang, 2023)	1-5
4.	Dukungan Sosial	<i>Social support</i> adalah bahwa rasa nyaman, perhatian, apresiasi, dan bantuan dari pihak lain yang diberikan terhadap individu maupun kelompok (Sarafino & Smith, 2019)	a. Dukungan Emosional b. Dukungan Esteem c. Dukungan Instrumental d. Dukungan Informasi e. Dukungan Jaringan (Sarafino & Smith, 2019)	1-5

3.5 Alat Analisis

Metode analisis data digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk

menganalisis masalah dalam penelitian melalui analisis statistik yang diolah dengan aplikasi SPSS. Berikut adalah analisis statistik yang digunakan pada penelitian ini :

3.5.1 Uji instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner yang dibuat berdasarkan indikator variabel apakah valid atau tidak. Apabila kuesioner mampu mengungkapkan suatu hasil, maka kuesioner dianggap valid. kuesioner dapat dinyatakan valid jika nilai koefisien korelasi (r) lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikansi 5% (Ghozali, 2021i).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang berdasar dari indikator setiap variabel dalam penelitian. Apabila jawaban responden terhadap pertanyaan kuesioner konsisten dari waktu ke waktu maka kuesioner dapat dikatakan reliabel. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach Alpha* dengan alat ukur *workload*, *work-life balance* dan *social support* dengan kriteria kuesioner yang reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2021j)

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual dari model regresi berdistribusi normal. Pemenuhan asumsi normalitas ini bersifat krusial karena secara langsung memengaruhi keakuratan hasil uji hipotesis dalam analisis regresi. Uji normalitas dapat dilakukan melalui dua cara yaitu, Analisis Grafik menggunakan Normal Probability Plot, dimana data dianggap berdistribusi normal jika titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, selain itu uji ini dapat juga dilakukan dengan uji Statistik seperti Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk, dengan kriteria jika nilai signifikansi (Sig.) > 0.05 maka data berdistribusi normal (Ghozali, 2021e).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi adanya ketidaksamaan varian residual pada semua pengamatan dalam model regresi. Model regresi dinyatakan baik apabila varian dari residual tidak heterogenitas. Heteroskedastisitas dapat diuji dengan Grafik Scatterplot, jika titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu (seperti garis atau kurva), maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu, Uji Glejser juga dapat dilakukan, jika nilai Sig. > 0.05 , maka tidak ada heteroskedastisitas

(Ghozali, 2021f).

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi diantara variabel independent dalam model regresi, apabila tidak terdapat korelasi antar variabel independent maka dapat diindikasikan sebagai model regresi yang baik. Dalam uji ini terdapat dua metode yang digunakan yaitu dengan nilai Tolerance dan VIF. Kriteria pengujiannya adalah apabila nilai Tolerance > 0.10 maka tidak ada multikolonieritas begitu pula jika $VIF < 10$ maka tidak ada multikolonieritas (Ghozali, 2021g).

3.5.3 Uji Goodness of Fit Model

a. Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent dalam model. Uji R^2 memiliki rentang nilai interval dari 0 hingga 1 ($0 < R^2 < 1$), apabila R^2 mendekati 1 maka dapat diartikan model regresi semakin baik dan apabila mendekati 0 maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara keseluruhan tidak mampu menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2021b).

b. Uji F

Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan hubungan antara variabel independent yaitu *workload*, *work-life balance* dan *social support* dengan variabel dependen yaitu *burnout*. Dalam uji F hipotesis dapat diterima apabila nilai signifikansi $f > 0,05$ (koefisien regresi tidak signifikan), sedangkan apabila nilai signifikansi $f < 0,05$ (koefisien regresi signifikan) (Ghozali, 2021a).

3.5.4 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent yaitu *workload*, *work-life balance* dan *social support* terhadap variabel dependen yaitu *burnout* secara individu. Kriteria pengujiannya adalah membandingkan nilai Sig. pada coefficients dengan α (0.05). Jika $\text{Sig.} < \alpha$ (misal: $0.02 < 0.05$), maka variabel tersebut berpengaruh signifikan secara individual (Ghozali, 2021c).

3.5.5 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan

apakah terdapat pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Analisis regresi linier berganda dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = *Burnout* pada guru SD dan SMP

α = Konstanta

β_1 - β_3 = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

X_1 = *workload*

X_2 = *work-life balance*

X_3 = *social support*

ε = Error

3.5.6 Uji Beda t-test

Uji beda t-test digunakan untuk membandingkan rata-rata dua kelompok data yang tidak berhubungan (independent samples t-test) atau data berpasangan (paired samples t-test), dalam penelitian ini data kelompok yang digunakan adalah data yang tidak berhubungan (independent samples t-test). Kriteria pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) dengan α (0,05) - jika Sig. < α maka H_0 ditolak, artinya terdapat perbedaan yang signifikan antara kedua kelompok (Ghozali, 2021h).