

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Burnout* Guru *Work From Home* Berdasarkan Faktor Demografi

Redo Tridinata Wijaya^{1*}, Nazir Utama Anugrah², Rezky Eka Wardana³

^{1,2}Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

³Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Makassar

Email: redo.tridinata@unj.ac.id^{1*}

Abstrak

Burnout adalah sindrom yang muncul akibat paparan stres yang berkepanjangan, ditandai dengan kelelahan fisik dan psikologis, munculnya sikap sinis, serta perasaan tidak berdaya dan rendahnya efikasi diri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada guru yang menjalankan sistem *work from home* serta meninjau perbedaan berdasarkan faktor demografi yaitu jenis kelamin, usia, dan status kepegawaian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 250 guru sekolah dasar di Kecamatan Natar, Lampung Selatan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah *Maslach Burnout Inventory (MBI)* dan *Job Stress Scale (JSS)*. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,523 yang menunjukkan bahwa stres kerja memberikan kontribusi sebesar 52,3% terhadap *burnout*. Analisis *multigroup* menunjukkan adanya perbedaan berdasarkan faktor demografi, dimana guru laki-laki, guru usia 18–40 tahun, serta guru berstatus honorer menunjukkan tingkat pengaruh stres kerja terhadap *burnout* yang lebih tinggi dibandingkan kelompok lainnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan stres kerja penting dilakukan untuk mencegah terjadinya *burnout* pada guru yang bekerja dari rumah.

Keywords: *Burnout, Demografi, Guru, Stres kerja, Work from home*

PENDAHULUAN

Pada awal tahun 2020 dunia menghadapi sebuah krisis kesehatan global akibat penyebaran virus *Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)* yang menyebar dengan sangat cepat ke berbagai negara. Penyakit ini tidak hanya menimbulkan permasalahan serius dalam bidang kesehatan masyarakat, tetapi juga memberikan dampak luas terhadap berbagai sektor kehidupan, termasuk sektor sosial, ekonomi, dan pendidikan. Untuk menekan penyebaran virus tersebut, pemerintah di berbagai negara, termasuk Indonesia, menerapkan berbagai kebijakan pembatasan aktivitas masyarakat seperti *social distancing*, pembatasan mobilitas, isolasi mandiri, pembatasan jam operasional

transportasi umum, serta penerapan sistem kerja *work from home (WFH)* dan *school from home* (Septiani, 2020). Kebijakan tersebut menyebabkan banyak sekali perubahan besar dalam pola kerja dan sistem pembelajaran yang sebelumnya dilakukan secara tatap muka menjadi berbasis teknologi digital.

Dalam sektor pendidikan, perubahan sistem pembelajaran ini memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap profesi guru. Guru yang mengajar pada tahun ajaran 2020–2021 harus menjalani lingkungan kerja, rutinitas, serta pendekatan pembelajaran yang sangat berbeda dibandingkan dengan kondisi sebelum pandemi (Pressley, 2021). Proses pembelajaran yang sebelumnya dilakukan

secara langsung di kelas berubah menjadi pembelajaran daring yang memanfaatkan berbagai platform digital seperti *learning management system*, aplikasi konferensi video, serta media pembelajaran berbasis internet. Sehingga membuat guru tidak hanya dituntut untuk menguasai teknologi pembelajaran, tetapi juga harus mampu menyiapkan materi pembelajaran secara daring, memantau perkembangan belajar siswa secara virtual, serta tetap memenuhi tuntutan administratif yang ada.

Perubahan sistem pembelajaran tersebut menyebabkan meningkatnya kompleksitas pekerjaan guru dan menambah beban kerja yang harus mereka tanggung. Guru harus menyesuaikan metode pengajaran, merancang strategi pembelajaran yang sesuai dengan kondisi pembelajaran jarak jauh, serta menghadapi berbagai kendala seperti keterbatasan infrastruktur teknologi, kesulitan dalam mengawasi keterlibatan siswa, serta meningkatnya komunikasi dengan orang tua siswa. Kondisi tersebut tidak hanya meningkatkan beban kerja guru, tetapi juga menimbulkan tekanan psikologis yang signifikan.

Fenomena meningkatnya tekanan psikologis pada guru selama pandemi COVID-19 juga didukung oleh berbagai penelitian terbaru. Sebuah systematic review yang melibatkan sekitar 9.874 guru menunjukkan bahwa tingkat stres dan *burnout* pada guru meningkat secara signifikan selama masa pandemi akibat perubahan sistem pembelajaran dan meningkatnya tuntutan kerja (Westphal et al., 2022). Penelitian lain menunjukkan bahwa guru mengalami

peningkatan beban kerja karena harus beradaptasi dengan teknologi digital, menyiapkan materi pembelajaran daring, serta mengelola interaksi dengan siswa secara virtual (Ozamiz-Etxebarria et al., 2023). Selain itu, penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa ketidakpastian kebijakan pendidikan, perubahan metode pembelajaran yang cepat, serta tekanan administratif yang tinggi dapat menurunkan kesejahteraan psikologis guru dan meningkatkan risiko kelelahan kerja (Padmanabhanunni & Pretorius, 2023).

Selain tuntutan teknologi dan perubahan sistem pembelajaran, guru juga menghadapi tekanan emosional yang meningkat selama pandemi. Profesi guru merupakan pekerjaan yang melibatkan interaksi sosial dan keterlibatan emosional yang tinggi dengan siswa, orang tua, serta lingkungan sekolah. Ketika interaksi tersebut dilakukan secara terbatas atau berubah bentuk menjadi interaksi virtual, guru sering mengalami kesulitan dalam menjaga kualitas hubungan pedagogis dengan siswa. Kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan emosional yang berkepanjangan dan berpotensi memicu munculnya kelelahan kerja atau *burnout*.

Dalam konteks psikologi kerja, kondisi tekanan kerja yang berlangsung dalam jangka waktu lama dapat memicu munculnya fenomena *burnout*. *Burnout* merupakan respon sindrom multilevel yang muncul akibat paparan stres yang berkepanjangan dan ditandai dengan kelelahan fisik dan psikologis, sikap sinis terhadap pekerjaan, serta perasaan tidak berdaya dan rendahnya

efikasi diri (Zysberg, 2017). Definisi tersebut sejalan dengan konsep *burnout* yang dikemukakan oleh Maslach dan Jackson (1981), yang menyatakan bahwa *burnout* ditandai dengan meningkatnya kelelahan emosional, berkembangnya sikap sinis atau depersonalisasi terhadap pekerjaan, serta menurunnya rasa pencapaian diri dalam bekerja. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) bahkan telah memasukkan *burnout* sebagai sindrom yang berkaitan dengan pekerjaan dalam *International Classification of Diseases* (ICD-11), yang menunjukkan bahwa *burnout* merupakan masalah kesehatan kerja yang perlu mendapatkan perhatian serius.

Burnout dapat memberikan dampak yang signifikan baik bagi individu maupun organisasi. Individu yang mengalami *burnout* cenderung mengalami penurunan kinerja kerja, munculnya perilaku penarikan diri dari pekerjaan, berbagai gangguan kesehatan fisik dan mental, serta meningkatnya tingkat ketidakhadiran kerja (Zysberg et al., 2017). Selain itu, *burnout* juga dapat menurunkan motivasi kerja, meningkatkan konflik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta menurunkan kualitas hubungan interpersonal di lingkungan kerja (Pishghadam & Sahebjam, 2012). Dalam konteks pendidikan, *burnout* pada guru dapat berdampak langsung terhadap kualitas proses pembelajaran, hubungan guru dengan siswa, serta efektivitas sistem pendidikan secara keseluruhan.

Fenomena *burnout* pada guru selama pandemi juga didukung oleh beberapa penelitian empiris sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Rokhani (2020) mengenai penerapan work from home pada

masa pandemi COVID-19 menunjukkan bahwa sistem kerja tersebut menimbulkan kejenuhan kerja pada guru. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 50% responden menyatakan setuju dan 25% responden sangat setuju bahwa bekerja dari rumah menyebabkan kejenuhan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Kaspersky menunjukkan bahwa sebanyak 46% responden di Asia Tenggara mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan ketika bekerja dari rumah dibandingkan ketika bekerja secara langsung di tempat kerja (Aliya, 2020). Temuan tersebut menunjukkan bahwa perubahan sistem kerja selama pandemi dapat meningkatkan tekanan psikologis pada pekerja, termasuk guru.

Salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap munculnya *burnout* adalah stres kerja. Parker dan DeCotiis (1983) mendefinisikan stres kerja sebagai kesadaran individu terhadap kondisi disfungsi pribadi yang muncul akibat tekanan atau peristiwa yang dialami di tempat kerja. Ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa dukungan yang memadai, maka tingkat stres kerja yang dialami akan meningkat dan berpotensi memicu terjadinya *burnout*. WHO juga menyatakan bahwa *burnout* merupakan sindrom yang muncul akibat stres kerja yang tidak tertangani secara baik sehingga dapat mengganggu kesehatan serta kesejahteraan pekerja (Septiana, 2020).

Beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dan *burnout*. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004) menjelaskan bahwa

kondisi stres yang dialami secara terus-menerus dapat berdampak negatif terhadap kondisi psikologis individu, tuntutan kerja yang tinggi dapat memicu kelelahan yang berujung pada burnout serta penurunan performa kerja individu. Penelitian yang dilakukan oleh Malinauskas et al. (2010) juga menunjukkan bahwa individu yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat *burnout* yang lebih tinggi dibandingkan individu dengan tingkat stres kerja yang rendah.

Selain stres kerja, berbagai faktor lain juga dapat memengaruhi tingkat *burnout* pada individu. Maslach dan Leiter (2008) menjelaskan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh karakteristik individu, kondisi lingkungan kerja, serta keterlibatan emosional dalam pekerjaan. Faktor demografi seperti jenis kelamin, usia, dan status kepegawaian juga diketahui memiliki hubungan dengan tingkat burnout. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan gender dalam cara individu mengelola stres, dimana guru laki-laki cenderung memiliki strategi coping yang lebih baik dibandingkan guru perempuan (Uju, 2019). Selain itu, penelitian Maslach et al. (2001) menunjukkan bahwa individu yang berusia di bawah 30–40 tahun cenderung memiliki tingkat burnout yang lebih tinggi dibandingkan individu yang lebih tua. Faktor lain yang juga berpengaruh adalah status kepegawaian, dimana guru dengan status honorer atau non-pegawai tetap sering menghadapi ketidakpastian pekerjaan serta tuntutan kerja yang tinggi sehingga lebih rentan mengalami stres kerja dibandingkan

guru dengan status pegawai tetap (Fitriantini, et.al, 2019).

Berdasarkan fenomena tersebut serta didukung oleh berbagai penelitian sebelumnya, kajian mengenai burnout pada guru selama penerapan work from home menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap burnout pada guru yang menjalani work from home, serta meninjau perbedaan tingkat burnout berdasarkan faktor demografi yaitu jenis kelamin, usia, dan status kepegawaian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi burnout pada guru, sehingga dapat menjadi dasar dalam merumuskan strategi pencegahan dan intervensi yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis guru serta mendukung keberlangsungan proses pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap burnout pada guru yang menjalankan sistem kerja work from home. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri yang berada di Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel

dimana tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden penelitian. Metode yang digunakan dalam teknik ini adalah purposive sampling, yaitu teknik pemilihan sampel berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Natar yang menjalankan sistem pembelajaran work from home selama masa pandemi. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 250 guru.

Penelitian ini menggunakan dua alat ukur utama, yaitu skala burnout dan skala stres kerja. Burnout diukur menggunakan skala The Maslach Burnout Inventory (MBI) yang telah direvisi oleh Nassar et al. (2020). Skala ini mengukur tiga dimensi utama burnout, yaitu emotional exhaustion, depersonalization, dan personal accomplishment. Dimensi emotional exhaustion terdiri dari delapan item, dimensi depersonalization terdiri dari lima item, sedangkan dimensi personal accomplishment terdiri dari empat item, sehingga keseluruhan skala burnout terdiri dari 17 item pernyataan yang diukur menggunakan skala Likert.

Sementara itu, stres kerja diukur menggunakan Job Stress Scale (JSS) yang diperkenalkan oleh Parker dan DeCotiis (1983). Skala ini mengukur dua dimensi utama stres kerja, yaitu time stress dan anxiety. Dimensi time stress berkaitan dengan tekanan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan dimensi anxiety berkaitan dengan perasaan tegang, khawatir,

dan tidak nyaman yang muncul akibat tuntutan pekerjaan. Skala ini terdiri dari 15 item pernyataan yang juga diukur menggunakan skala Likert.

Sebelum digunakan dalam analisis utama, kedua alat ukur tersebut terlebih dahulu diuji validitas konstruksinya menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA). Analisis CFA dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item dalam skala benar-benar merepresentasikan konstruk yang diukur serta memiliki struktur faktor yang sesuai dengan model teoritis.

Pada pengujian CFA untuk variabel burnout, pengujian awal dilakukan dengan model satu faktor. Dalam proses analisis, peneliti melakukan modifikasi model sebanyak 54 kali hingga diperoleh model yang memenuhi kriteria goodness of fit. Hasil analisis menunjukkan nilai Chi-square = 100.51, $df = 65$, $p\text{-value} = 0.003$, dan $RMSEA = 0.047$. Nilai indeks model fit tersebut menunjukkan bahwa model yang diuji telah memenuhi kriteria kelayakan sehingga dapat dinyatakan fit. Hasil ini menunjukkan bahwa item-item dalam skala burnout bersifat unidimensional, yang berarti seluruh item dalam skala tersebut secara konsisten mengukur konstruk burnout.

Tahap selanjutnya adalah mengevaluasi nilai koefisien muatan faktor (factor loading) pada setiap item. Sebuah item dinyatakan layak digunakan apabila memiliki nilai factor loading positif dengan nilai $\lambda > 0.30$ serta memiliki nilai $t\text{-value} > 1.96$. Berdasarkan hasil analisis CFA, seluruh 17 item pada skala burnout memiliki nilai $t\text{-value}$ lebih besar dari 1.96, sehingga seluruh item dinyatakan valid

dan dapat digunakan dalam analisis regresi selanjutnya.

Pengujian CFA juga dilakukan pada variabel stres kerja dengan model satu faktor. Pada tahap analisis awal, peneliti melakukan modifikasi model sebanyak 29 kali hingga diperoleh model yang memenuhi kriteria kelayakan. Hasil analisis menunjukkan nilai Chi-square = 94.25, df = 61, p-value = 0.004, dan RMSEA = 0.047. Berdasarkan nilai indeks model fit tersebut, model dapat dinyatakan fit, yang menunjukkan bahwa kelima belas item dalam skala tersebut secara konsisten mengukur konstruk stres kerja.

Tahap selanjutnya adalah melakukan evaluasi terhadap nilai factor loading pada setiap item. Item dinyatakan valid apabila memiliki nilai koefisien muatan faktor positif dengan nilai $\lambda > 0.30$ serta memiliki nilai t-value > 1.96 . Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh 15 item dalam skala stres kerja memiliki nilai t-value lebih besar dari 1.96, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis regresi pada tahap berikutnya.

Dengan demikian, kedua instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konstruk dan dapat digunakan untuk mengukur variabel burnout dan stres kerja pada guru yang menjalankan sistem kerja work from home.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini berjumlah 250 orang guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan yang menjalankan sistem pembelajaran work from home. Karakteristik

responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan status kepegawaian, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Gambaran umum subjek penelitian

Deskripsi	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	68 orang	27,2%
Perempuan	182 orang	72,8%
Usia		
18 – 40	140 orang	56%
41 – 60	110 orang	44%
Status		
PNS	135 orang	54%
Honor	115 orang	46%

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 182 orang (72,8%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 68 orang (27,2%). Jika ditinjau dari usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 18–40 tahun yaitu sebanyak 140 orang (56%), sedangkan responden dengan rentang usia 41–60 tahun sebanyak 110 orang (44%). Sementara itu, berdasarkan status kepegawaian, mayoritas responden merupakan guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 135 orang (54%), sedangkan guru dengan status honorer sebanyak 115 orang (46%).

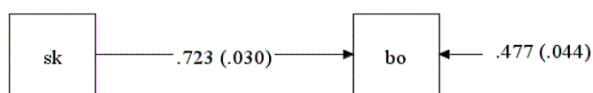
Selanjutnya dilakukan kategorisasi terhadap skor variabel penelitian, yaitu burnout dan stres kerja, untuk mengetahui distribusi tingkat masing-masing variabel pada responden penelitian. Hasil kategorisasi tersebut disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Kategorisasi skor variabel penelitian

Variabel	Frekuensi			Presentase		
	Rendah	Sedang	Tinggi	Rendah	Sedang	Tinggi
Burnout	37	153	60	14.8%	61.2%	24%
Stres Kerja	25	141	84	10%	56.4%	33.6%

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat burnout pada kategori sedang, yaitu sebanyak 153 orang (61,2%). Sementara itu, responden yang memiliki tingkat burnout rendah sebanyak 37 orang (14,8%), dan responden dengan tingkat burnout tinggi sebanyak 60 orang (24%).

Pada variabel stres kerja, sebagian besar responden juga berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 141 orang (56,4%). Responden dengan tingkat stres kerja rendah sebanyak 25 orang (10%), sedangkan responden dengan tingkat stres kerja tinggi sebanyak 84 orang (33,6%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru yang menjadi responden dalam penelitian ini mengalami tingkat stres kerja dan burnout pada kategori sedang.



Gambar 1. Path diagram pengaruh langsung stress kerja terhadap burnout

Gambar 1 menunjukkan path diagram yang menggambarkan pengaruh langsung stres kerja (SK) terhadap burnout (BO) pada guru yang bekerja dengan sistem work from home. Diagram jalur ini digunakan untuk melihat seberapa besar hubungan kausal antara variabel stres kerja sebagai variabel independen dan burnout sebagai variabel dependen.

Pada diagram tersebut terlihat bahwa koefisien jalur (path coefficient) dari stres kerja (SK) menuju burnout (BO) sebesar 0,723 dengan nilai kesalahan standar (SE) sebesar 0,030. Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap burnout. Artinya,

semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh guru, maka semakin tinggi pula tingkat burnout yang mereka rasakan. Koefisien sebesar 0,723 juga menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tergolong kuat, sehingga stres kerja merupakan faktor yang cukup dominan dalam menjelaskan munculnya burnout pada responden penelitian.

Nilai standar error (0,030) yang relatif kecil menunjukkan bahwa estimasi koefisien jalur yang diperoleh cukup stabil dan memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam menjelaskan hubungan antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, model yang digunakan dalam penelitian ini dapat menggambarkan hubungan antara stres kerja dan burnout secara cukup akurat.

Selain itu, pada diagram juga ditunjukkan nilai 0,477 (0,044) yang merepresentasikan varian lain yang memengaruhi burnout di luar variabel stres kerja. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa meskipun stres kerja memiliki kontribusi yang besar terhadap munculnya burnout, masih terdapat faktor-faktor lain yang juga memengaruhi tingkat burnout pada guru. Faktor-faktor tersebut dapat berupa beban kerja, dukungan organisasi, keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance), efikasi diri, serta kondisi lingkungan kerja.

Temuan ini memperkuat berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan salah satu prediktor utama burnout pada profesi guru. Profesi guru termasuk dalam kategori pekerjaan yang memiliki tingkat tuntutan emosional dan psikologis yang tinggi karena

melibatkan interaksi sosial yang intens dengan siswa, orang tua, serta tuntutan administratif yang cukup besar. Ketika tuntutan pekerjaan tersebut tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, maka kondisi tersebut dapat memicu munculnya stres kerja yang pada akhirnya berkontribusi terhadap burnout.

Dengan demikian, hasil analisis pada Gambar 1 menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap burnout, sehingga upaya untuk mengurangi tingkat burnout pada guru perlu dilakukan melalui pengelolaan stres kerja yang lebih baik, seperti pengaturan beban kerja, peningkatan dukungan organisasi, serta pengembangan strategi coping yang adaptif bagi para guru.

Tabel 3. R-Square pengaruh stres kerja terhadap burnout ditinjau dari demografi

Deskripsi	Koefisien	S.E	T-Value	P-Value
SK → BO	0.523	0.044	11.997	0.000*
Jenis Kelamin				
Laki-laki	0.743	0.054	13.818	0.000*
Perempuan	0.385	0.057	6.813	0.000*
Usia				
18-40	0.637	0.050	12.670	0.000*
41-60	0.413	0.070	5.922	0.000*
Status				
PNS	0.444	0.067	6.677	0.000*
Honor	0.620	0.053	11.616	0.000*

*) = Signifikan (P-Value<0.05)

Keterangan: BO : Burnout, SK : Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3, diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap burnout pada guru yang menjalankan sistem kerja work from home. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0.523 dengan nilai p-value < 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh guru, maka semakin tinggi pula tingkat burnout yang mereka rasakan.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R-square) sebesar 0.523 menunjukkan bahwa variabel stres kerja memberikan kontribusi sebesar 52,3% terhadap burnout, sedangkan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Jika ditinjau dari variabel demografi, hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap burnout berbeda pada masing-masing kelompok responden. Berdasarkan jenis kelamin, pengaruh stres kerja terhadap burnout lebih besar pada guru laki-laki (0.743) dibandingkan dengan guru perempuan (0.385). Berdasarkan usia, pengaruh stres kerja terhadap burnout lebih tinggi pada kelompok usia 18–40 tahun (0.637) dibandingkan dengan kelompok usia 41–60 tahun (0.413). Sementara itu, berdasarkan status kepegawaian, pengaruh stres kerja terhadap burnout lebih besar pada guru honorer (0.620) dibandingkan dengan guru berstatus PNS (0.444).

Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap munculnya burnout pada guru yang menjalankan sistem kerja work from home, serta terdapat variasi pengaruh berdasarkan karakteristik demografi responden

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap burnout pada guru yang menjalankan sistem kerja work from home. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,523, yang berarti bahwa stres kerja memberikan kontribusi sebesar 52,3% terhadap munculnya burnout,

sedangkan 47,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti dukungan organisasi, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), efikasi diri, maupun faktor lingkungan kerja lainnya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan atau beban kerja dapat memicu munculnya stres kerja yang pada akhirnya meningkatkan risiko burnout. Penelitian yang dilakukan oleh Atmaja dan Suana (2019) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tingkat stres kerja individu yang pada akhirnya berkontribusi pada munculnya burnout. Selanjutnya, Selvarajan et al. (2016) juga menjelaskan bahwa stres kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja dan burnout, sehingga semakin tinggi tekanan kerja yang dialami individu maka semakin besar kemungkinan terjadinya burnout.

Dalam konteks profesi guru, stres kerja sering kali muncul akibat tingginya tuntutan pekerjaan, perubahan sistem pembelajaran, serta tanggung jawab profesional yang kompleks. Selama masa pandemi COVID-19, perubahan sistem pembelajaran dari tatap muka menjadi pembelajaran daring atau work from home menuntut guru untuk beradaptasi dengan teknologi pembelajaran, menyiapkan materi digital, serta menghadapi tantangan komunikasi dengan siswa dan orang tua. Kondisi ini dapat meningkatkan tekanan psikologis yang dialami oleh guru. Penelitian terbaru oleh Pressley (2021) dan Padmanabhanunni & Pretorius (2023)

menunjukkan bahwa perubahan sistem pembelajaran selama pandemi meningkatkan tingkat stres dan kelelahan emosional pada guru, yang pada akhirnya dapat memicu burnout.

Selain menguji pengaruh langsung antara stres kerja dan burnout, penelitian ini juga melakukan analisis multigroup berdasarkan variabel demografi, yaitu jenis kelamin, usia, dan status kepegawaian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh stres kerja terhadap burnout pada masing-masing kelompok demografi.

Berdasarkan jenis kelamin, hasil penelitian menunjukkan bahwa guru laki-laki lebih merasakan dampak stres kerja terhadap burnout sebesar 74,3% dibandingkan guru perempuan sebesar 38,5%. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh adanya perbedaan dalam cara individu menghadapi tekanan pekerjaan. Rivera-Torres et al. (2013) menyatakan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan dalam tuntutan sosial maupun strategi coping dalam menghadapi tekanan kerja. Dalam beberapa kasus, perempuan cenderung memiliki mekanisme dukungan sosial yang lebih kuat sehingga mampu mengelola stres dengan lebih adaptif dibandingkan laki-laki. Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa perempuan dalam profesi pendidikan cenderung memiliki kemampuan coping emosional yang lebih baik sehingga dapat menurunkan risiko burnout (Burić & Kim, 2021; Madigan & Kim, 2021).

Selanjutnya, berdasarkan usia, penelitian ini menemukan bahwa guru pada

rentang usia 18–40 tahun lebih merasakan dampak stres kerja terhadap burnout dibandingkan guru pada usia 41–60 tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa guru yang berada pada usia yang lebih muda cenderung lebih rentan mengalami burnout dibandingkan guru yang lebih senior. Temuan ini sejalan dengan penelitian Haley et al. (2013) yang menyatakan bahwa individu yang lebih muda sering kali mengalami tingkat kelelahan kerja yang lebih tinggi karena masih berada dalam tahap penyesuaian terhadap tuntutan pekerjaan dan memiliki pengalaman kerja yang relatif lebih sedikit. Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan kematangan psikologis pada individu yang lebih tua dapat membantu mereka mengelola tekanan kerja dengan lebih efektif sehingga mengurangi risiko burnout (Sokal et al., 2022).

Berdasarkan status kepegawaian, penelitian ini menemukan bahwa guru honorer lebih merasakan dampak stres kerja terhadap burnout sebesar 62% dibandingkan guru yang berstatus PNS sebesar 44,4%. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh adanya perbedaan dalam tingkat keamanan kerja, kesejahteraan, serta stabilitas pekerjaan yang dimiliki oleh kedua kelompok tersebut. Guru honorer umumnya menghadapi ketidakpastian status pekerjaan, beban kerja yang relatif tinggi, serta imbalan finansial yang lebih rendah dibandingkan guru PNS. Kondisi tersebut dapat meningkatkan tekanan kerja yang pada akhirnya memicu burnout. Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan (job insecurity) merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan

stres kerja dan burnout pada tenaga pendidik (Kim & Asbury, 2020).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap munculnya burnout pada guru, terutama dalam situasi perubahan sistem kerja dan meningkatnya tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, diperlukan upaya dari berbagai pihak, baik pemerintah maupun institusi pendidikan, untuk mengurangi tingkat stres kerja pada guru, misalnya melalui pengelolaan beban kerja yang lebih seimbang, peningkatan dukungan organisasi, serta penyediaan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan sistem pembelajaran.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap burnout pada guru yang menjalankan sistem kerja work from home. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja memberikan kontribusi sebesar 52,3% terhadap burnout, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh guru maka semakin tinggi pula tingkat burnout yang mereka rasakan.

Selain itu, hasil analisis berdasarkan variabel demografi menunjukkan adanya perbedaan pengaruh stres kerja terhadap burnout. Berdasarkan jenis kelamin, guru laki-laki menunjukkan tingkat pengaruh stres kerja terhadap burnout yang lebih tinggi dibandingkan guru perempuan. Berdasarkan usia, guru pada rentang usia 18–40 tahun

lebih rentan mengalami burnout dibandingkan guru pada usia 41–60 tahun. Sementara itu, berdasarkan status kepegawaian, guru honorer menunjukkan tingkat burnout yang lebih tinggi dibandingkan guru yang berstatus PNS.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap munculnya burnout pada guru, sehingga diperlukan upaya untuk mengelola stres kerja secara efektif melalui pengaturan beban kerja yang lebih seimbang, peningkatan dukungan organisasi, serta penguatan strategi coping bagi tenaga pendidik. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis guru serta mendukung kualitas proses pembelajaran yang lebih optimal.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta (UNJ) yang telah memberikan dukungan akademik serta fasilitas yang diperlukan selama proses pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada seluruh tim yang telah membantu dalam proses pengumpulan data, pengolahan data, serta penyusunan manuskrip penelitian ini. Selain itu, penulis juga mengapresiasi seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, masukan, dan kontribusi selama proses penelitian berlangsung sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi pendidikan dan psikologi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliya, H. (2020). Penyebab Utama Stres saat WFH dan Cara Mengatasinya. <https://Glints.Com/Id/Lowongan/PenyebabStres-SaatWfh/#.X8-WYWUzbIV>
- Atmaja, I. G. I. W., and I. W. Suana. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout dengan Role Stress sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Rumours Restaurant. *E - Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 8, no. 2, <https://doi:10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i02.p09>
- Burić, I., & Kim, L. E. (2021). Teacher self-efficacy, instructional quality, and student motivational beliefs: An analysis using multilevel structural equation modeling. *Learning and Instruction*, 66, 101302. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2019.101302>
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Journal of Management and Business*.
- Haley, L.M., Mostert, K., & Els, C. (2013). Burnout and Work Engagement for Different Age Groups: Examining Group-Level Differences and Predictors. *Journal of Psychology in Africa*, 23, 283 - 295. DOI: [10.1080/14330237.2013.10820625](https://doi.org/10.1080/14330237.2013.10820625)
- Kim, L. E., & Asbury, K. (2020). 'Like a rug had been pulled from under you': The impact of COVID-19 on teachers in England during the first six weeks of the UK lockdown. *The British journal of educational psychology*, 90(4), 1062–1083. <https://doi.org/10.1111/bjep.12381>
- Madigan, D.J. and Kim, L.E. (2021) Towards an Understanding of Teacher Attrition: A Meta-Analysis of Burnout, Job Satisfaction, and Teachers' Intentions to

- Quit. *Teaching and Teacher Education*, 105, Article ID: 103425. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425>
- Malinauskas, R., Malinauskiene, V., & Dumciene, A. (2010). Burnout and Perceived Stress among University Coaches in Lithuania. *Journal of Occupational Health*, 52(5), 302–307. <https://doi.org/10.1539/joh.O10006>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001a). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 25–49. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Nassar, A. K., Reid, S., Kahnamoui, K., Tuma, F., Waheed, A., & McConnell, M. (2020). Burnout among Academic Clinicians as It Correlates with Workload and Demographic Variables. *Behavioral Sciences*, 10(6), 94. <https://doi.org/10.3390/bs10060094>
- Ozamiz-Etxebarria, N., Legorburu Fernnandez, I., Lipnicki, D. M., Idoiaga Mondragon, N., & Santabárbara, J. (2023). Prevalence of Burnout among Teachers during the COVID-19 Pandemic: A Meta-Analysis. *International journal of environmental research and public health*, 20(6), 4866. <https://doi.org/10.3390/ijerph20064866>
- Padmanabhanunni, A., & Pretorius, T. B. (2023). Teacher Burnout in the Time of COVID-19: Antecedents and Psychological Consequences. *International journal of environmental research and public health*, 20(5), 4204. <https://doi.org/10.3390/ijerph20054204>
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational, Behavior, and Human Performance*. 32, 160–177. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
- Pishghadam R, Sahebjam S. (2012). Personality and Emotional Intelligence in Teacher Burnout. *The Spanish journal of psychology*. 15(1):227-236. https://doi:10.5209/rev_SJOP.2012.v15.n1.37314
- Pressley, T. (2021). Factors contributing to teacher burnout during COVID-19. *Educational Researcher*, 50(5), 325–327. <https://doi.org/10.3102/0013189X211004138>
- Rivera-Torres, P., Araque-Padilla, R. A., & Montero-Simó, M. J. (2013). Job stress across gender: The importance of emotional and intellectual demands and social support in women. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10(1), 375–389. doi: [10.3390/ijerph10010375](https://doi.org/10.3390/ijerph10010375)
- Rokhani, S.Ag., C. (2020). Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 424–437. Retrieved from <https://jurnal.unimen.cloud/Edupsyscouns/article/view/500>
- Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B. (2004), Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*. 25: 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Selvarajan, T. T., Singh, B., & Solansky, S. (2016). Performance appraisal fairness, leader–member exchange and motivation to improve performance: A study of US and Mexican employees. *Journal of Business Research*, 85 (1) : 142-154. DOI: [10.1016/j.jbusres.2017.11.043](https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.11.043)
- Septiana, T. W. (2020). Work from home juga bisa bikin burnout, ini tanda-tanda

- dan cara mengatasinya.
<https://Kesehatan.Kontan.Co.Id/News/Work-from-Home-Juga-Bisa-Bikin-Burnout-Ini-Tanda-Tanda-Dan-Cara-Mengatasinya?Page=2>.
- Septiani, A. (2020). Kerja dari Rumah Bisa Memicu “Burnout”, Kenali Ciri-cirinya.
<https://KesehatanKontan.Co.Id/News/Work-from-Home-Juga-Bisa-Bikin-BurnoutIniTandaTandaDanCaraMengatasinya?Page=2>.
- Sokal, L., Trudel, L. G. E., & Babb, J. (2022). Canadian teachers’ attitudes toward change, efficacy, and burnout during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Educational Research Open*, 3, 100–120
- Uju, S. (2019). Gender differences in perceived stress level and coping strategies among secondary school teachers in Delta. *Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies*. Vol. 10, No. 4
- Westphal A, Kalinowski E, Hoferichter CJ and Vock M (2022) K–12 teachers' stress and burnout during the COVID-19 pandemic: A systematic review. *Front. In Psycholgy*. 13:920326.
<https://doi:10.3389/fpsyg.2022.920326>
- WHO. (2019). *International Classification of Diseases (ICD-11)*.
- Zysberg, L., Orenshtein, C., Gimmon, E., & Robinson, R. (2017). Emotional intelligence, personality, stress, and burnout among educators. *International Journal of Stress Management*, 24(Suppl 1), 122–136.
<https://doi.org/10.1037/str0000028>.