

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP *BURNOUT* PADA GURU
MTs X di KALIMANTAN**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Husna Neily

210401110023

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP *BURNOUT* PADA GURU
MTs X di KALIMANTAN**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam
Memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Disusun Oleh :

Husna Neily
210401110023

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
***BURNOUT* PADA GURU MTs X di KALIMANTAN**

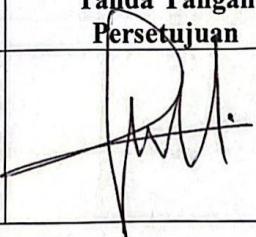
SKRIPSI

Oleh

Husna Neily

NIM. 210401110023

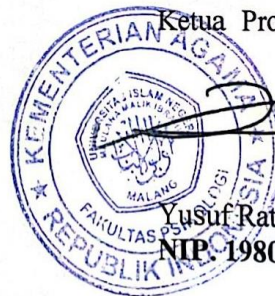
Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing Abd. Hamid Cholili, M.Si., Psikolog NIP. 198906022023211026		19 / 02 2025

Malang, 15 Juni2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi




Yusuf Ratu Agung, M.A
NIP. 198010202015031002

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
BURNOUT PADA GURU MTs X di KALIMANTAN

SKRIPSI

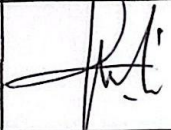
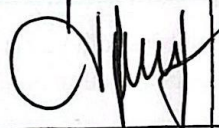
Oleh

Husna Neily

NIM. 210401110023

Telah diujikan dan dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis Sidang
Skripsi pada tanggal 2 Juni.....2025

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Penguji Abd. Hamid Cholili, M.Si., Psikolog NIP. 198906022023211026		16-06-2025
Ketua Penguji Dr. Andik Rony Irawan, M.Si., Psikolog NIP. 197311271999031003		18-06-2025
Penguji Utama Dr. Hj. Endah Kurniawati, M.Psi., Psikolog NIP. 197505142000032003		16-06-25



Disahkan oleh,
Dekan,


Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 197611282002122001

NOTA DINAS

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi yang berjudul :

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
BURNOUT PADA GURU MTs X di KALIMANTAN**

Yang ditulis oleh :

Nama : Husna Neily

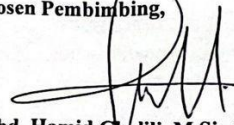
NIM : 210401110023

Program Studi : Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Malang, 19 Februari2025
Dosen Pembimbing,



Abd. Hamid Cholili, M.Si., Psikolog
NIP. 198906022023211026

SURAT PERNYATAAN

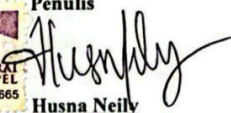
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Husna Neily
NIM : 210401110023
Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **"PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *BURNOUT* PADA GURU MTs X di KALIMANTAN"** adalah benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari terdapat *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing maupun pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 19 Februari2025

Penulis


Husna Neily
NIM. 210401110023

MOTTO

“Investasi dalam kesejahteraan guru melalui manajemen beban kerja yang efektif dan penciptaan lingkungan kerja yang positif adalah investasi jangka panjang untuk masa depan pendidikan.”

-Donald O. Hebb

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan bismilillahirrahmanirrahim dan alhamdulillahilabbil'alamin, Skripsi ini saya persembahkan dengan penuh rasa terima kasih dan penghargaan kepada orang-orang yang telah memberikan dukungan dan inspirasi sepanjang perjalanan penulisan ini. Semoga karya ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang yang saya tekuni. Terima kasih atas segala bantuan dan kepercayaan yang diberikan. Dengan ini peneliti persembahkan kepada setiap orang yang telah memberikan ketulusan cinta dan kasih sayang kepada peneliti, diantaranya:

1. Kepada Ummi saya Hj. Rusmawarti Mulyadi, Lc dan Abi saya H. Syarifuddin, Lc, yang selalu memberikan cinta, kasih sayang, perhatian, semangat, dan dukungan yang tak terhingga kepada peneliti serta doa yang tidak ada putusnya dipanjatkan untuk peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan studi sarjana hingga selesai, semoga rahmat dan kasih sayang Allah SWT. selalu mengiringi kehidupan Ummi dan Abi saya.
2. Kepada adik-adik saya Hasna Amaly, Hafizh Hijazy, dan Hanif Midady, yang turut memberikan doa, motivasi, semangat, dan dukungan untuk saya.
3. Dosen pembimbing saya Bapak Abd. Hamid Cholili M.Si., Psikolog yang telah membimbing, memberikan arahan, dukungan, dan koreksi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Seluruh civitas akademik Fakultas Psikologi UIN Malang yang telah menjadi tempat saya mengemban ilmu selama masa pendidikan saya sebagai mahasiswa berlangsung.
5. Seluruh keluarga, sahabat, teman, dan kerabat yang telah kebersamai, memotivasi, dan memberikan dukungan kepada peneliti selama menjalani proses perkuliahan sampai penyelesaian tugas akhir peneliti ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "**Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Burnout* pada Guru MTs X di Kalimantan**" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada suri tauladan kita, Nabi Muhammad SAW. yang telah membawa kita dari zaman kebodohan, menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini, saya mendapatkan banyak bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Zainuddin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Abd. Hamid Cholili, M.Si., Psikolog, selaku dosen wali sekaligus dosen pembimbing yang telah memberikan banyak pengetahuan, dukungan, arahan, dan motivasi selama pengerjaan skripsi.
4. Dr. Hj. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog selaku penguji utama dan Dr. Andik Rony Irawan, M.Si., Psikolog selaku ketua penguji, yang telah memberikan masukan, kritik, dan saran yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Kehadiran dan perhatian Bapak dan Ibu dalam proses ujian sidang skripsi sangat berarti bagi peningkatan kualitas karya ilmiah ini.
5. Seluruh dosen dan civitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah menjadi tempat bagi peneliti selama mengembangkan ilmu, memberikan informasi dan banyak pengetahuan selama masa perkuliahan.
6. Kepala sekolah, seluruh guru, dan staff dari MTs X di Kalimantan yang telah memberikan izin, dukungan, dan kemudahan selama proses pengumpulan data

berlangsung dan bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

7. Sahabat, saudara, dan teman seperjuangan peneliti berproses dalam belajar selama masa perkuliahan, yakni Apreta Putri Ayuningsih, Baiq Nadia Sri Hidayati, Nazwa Nur Amani, Ayu Rahma, Riskiyatul Fajriyah, Muhammad Addien Nastiar, Ahmad Albar Salim, Azka Elmirza Fajri, seluruh teman-teman kelas A angkatan 2021 Psikologi, dan seluruh teman-teman angkatan 2021 Psikologi.
8. Sahabat, saudara, teman karib peneliti, yakni Miftahul Jannah, Nadila Amalia, Renita Agustina, Audiya Rahmah, Binnadhier Al Mujibi, Arief Maulana Fajrin, Ratu Balqis, Anita Rahmah, Dewi Isayana, dan lainnya yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-persatu.
9. Kedua Paman saya, Muhammad Ihya Ulumuddin dan Surya Eriansyah, yang sudah banyak membantu, memberikan arahan dan motivasi selama proses perkuliahan saya hingga sampai pada penyelesaian tugas akhir ini.
10. Seluruh pihak yang terlibat, yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, terima kasih telah memberikan semangat, dukungan, motivasi, kontribusi, dan banyak bantuan kepada peneliti selama proses masa perkuliahan hingga penyelesaian skripsi saat ini.

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat saya harapkan demi kesempurnaan karya ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi pembaca pada umumnya.

Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga karya ini dapat memberikan kontribusi positif dan menjadi langkah awal bagi saya untuk terus berkembang di dunia akademik maupun profesional.

Malang, 19 Februari 2025

Penulis

Husna Neily

NIM. 210401110023

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT	xvii
مستخلص البحث.....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
A. <i>Burnout</i>	9
1. Pengertian <i>Burnout</i>	9
2. Aspek-Aspek <i>Burnout</i>	10
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Burnout</i>	11
4. Dampak <i>Burnout</i>	15
5. <i>Burnout</i> dalam Perspektif Islam	16
B. Beban Kerja.....	18
1. Pengertian Beban Kerja.....	18

2.	Aspek-Aspek Beban Kerja	19
3.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	20
4.	Beban Kerja dalam Perspektif Islam	22
C.	Lingkungan Kerja.....	23
1.	Pengertian Lingkungan Kerja.....	23
2.	Aspek-Aspek Lingkungan Kerja	24
3.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	25
4.	Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam	27
D.	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Burnout</i> pada Guru MTs X di Kalimantan.....	28
E.	Kerangka Berpikir	30
F.	Hipotesis Penelitian	31
BAB III		33
METODE PENELITIAN		33
A.	Desain Penelitian	33
B.	Identifikasi Variabel Penelitian	33
C.	Definisi Operasional	34
D.	Subjek Penelitian	35
E.	Teknik Pengumpulan Data	36
G.	Instrumen Penelitian	38
H.	Validitas dan Reliabilitas.....	39
I.	Analisis Data	49
BAB IV		53
ANALISIS DAN PEMBAHASAN		53
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	53
B.	Karakteristik Responden dan Distribusi Jawaban	53
C.	Hasil Analisis Data	59
D.	Pembahasan	74
BAB V.....		82
KESIMPULAN DAN SARAN		82
A.	Kesimpulan.....	82
B.	Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA		85
LAMPIRAN		90

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skor Skala Likert.....	37
Tabel 3. 2 Blueprint/Kisi-Kisi Instrumen Skala <i>Burnout</i> Sebelum Uji Coba.....	38
Tabel 3. 3 Blueprint/Kisi-Kisi Instrumen Skala Beban Kerja Sebelum Uji Coba.....	38
Tabel 3. 4 Blueprint/Kisi-Kisi Instrumen Skala Lingkungan Kerja Sebelum Uji Coba.....	39
Tabel 3. 5 Daftar Nama Ahli Panel Aiken's V	41
Tabel 3. 6 Nilai Expert Judgement Hasil Validitas Aiken's V Skala <i>Burnout</i>	41
Tabel 3. 7 Validitas Skala <i>Burnout</i>	42
Tabel 3. 8 Blueprint/Kisi-Kisi Instrumen Skala <i>Burnout</i> Setelah Uji Coba.....	43
Tabel 3. 9 Nilai Expert Judgement Hasil Validitas Aiken's V Skala Beban Kerja.....	43
Tabel 3. 10 Validitas Skala Beban Kerja.....	44
Tabel 3. 11 Blueprint/Kisi-Kisi Instrumen Skala Beban Kerja Setelah Uji Coba	45
Tabel 3. 12 Nilai Expert Judgement Hasil Validitas Aiken's V Skala Lingkungan Kerja.....	46
Tabel 3. 13 Validitas Skala Lingkungan Kerja.....	47
Tabel 3. 14 Blueprint/Kisi-Kisi Instrumen Skala Lingkungan Kerja Setelah Uji Coba	48
Tabel 3. 15 Kategorisasi Interpretasi.....	48
Tabel 3. 16 Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 4. 1 Data Sampel Penelitian	54
Tabel 4. 2 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja	60
Tabel 4. 3 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	60
Tabel 4. 4 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel <i>Burnout</i>	60
Tabel 4. 5 Kriteria Kategorisasi Data Variabel Beban Kerja	61
Tabel 4. 6 Tingkat Kategori Variabel Beban Kerja	61
Tabel 4. 7 Kriteria Kategorisasi Data Variabel Lingkungan Kerja.....	62
Tabel 4. 8 Tingkat Kategori Variabel Lingkungan Kerja	62
Tabel 4. 9 Kriteria Kategorisasi Data Variabel <i>Burnout</i>	63
Tabel 4. 10 Tingkat Kategori Variabel <i>Burnout</i>	63
Tabel 4. 11 Aspek Pembentuk Utama Variabel <i>Burnout</i>	64
Tabel 4. 12 Aspek Pembentuk Utama Variabel Beban Kerja	65
Tabel 4. 13 Aspek Pembentuk Utama Variabel Lingkungan Kerja	65
Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas Menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov	67
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 4. 16 Hasil Uji Spearman	69
Tabel 4. 17 Hasil Uji F	70

Tabel 4. 18 Hasil Uji T	71
Tabel 4. 19 Hasil Uji T	71
Tabel 4. 20 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	72
Tabel 4. 21 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Beban Kerja terhadap Variabel <i>Burnout</i>.....	73
Tabel 4. 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja terhadap Variabel <i>Burnout</i>.....	73
Tabel 4. 23 Hasil Uji Koefisien Determinasi	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori	31
Gambar 4. 1 Jenis Kelamin	54
Gambar 4. 2 Usia.....	55
Gambar 4. 3 Posisi Pekerjaan/Jabatan.....	56
Gambar 4. 4 Lama Bekerja	57
Gambar 4. 5 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Plot	66
Gambar 4. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Uji Coba.....	90
Lampiran 2. Skala Setelah Uji Coba	96
Lampiran 3. Surat Pernyataan Penilaian Alat Ukur	102
Lampiran 4. Hasil Penilaian Ahli Panel	105
Lampiran 5. Uji Validitas	107
Lampiran 6. Uji Reliabilitas	125
Lampiran 7. Hasil Pengisian Skala Uji Coba.....	126
Lampiran 8. Hasil Distribusi Jawaban.....	129
Lampiran 9. Surat Izin Penelitian	136
Lampiran 10. Surat Pemberian Izin Penelitian.....	137

ABSTRAK

Neily, Husna. 210401110023. Psikologi. 2025. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Burnout* pada Guru MTs X di Kalimantan. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Abdul Hamid Cholili, M.Si., Psikolog

Kata Kunci : *Burnout*, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Guru.

Dunia pendidikan seringkali menjadi tantangan bagi guru, khususnya dalam konteks psikologi yang membutuhkan adaptasi terhadap tekanan akademik yang seringkali memunculkan *burnout* pada guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh beban kerja terhadap *burnout*, pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout*, dan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *burnout* pada guru MTs X di Kalimantan.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan partisipan berjumlah 56 guru MTs X di Kalimantan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan tiga skala psikologis, yaitu skala *burnout* yang dibuat berdasarkan teori Christina Maslach, skala beban kerja yang dibuat berdasarkan teori Munandar, dan skala lingkungan kerja yang dibuat berdasarkan teori Sedarmayanti. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji regresi linear berganda. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh secara simultan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *burnout* pada guru sebesar 0.000 ($p < 0.05$). 2) Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap *burnout* dengan nilai 0.000 ($p < 0.05$), dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *burnout* dengan nilai 0.000 ($p < 0.05$). 3) Besar persentase pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *burnout* adalah sebesar 63,6%.

Penelitian ini memberikan implikasi teoretis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat pemahaman mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap *burnout* pada guru. Secara praktis, penelitian ini memberikan masukan bagi pihak sekolah dan pembuat kebijakan untuk memperhatikan beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru, sebagai upaya mencegah dan mengurangi risiko *burnout*. Penelitian ini juga menyarankan perlunya program intervensi untuk mengurangi beban kerja guru dan meningkatkan dukungan sosial di lingkungan kerja.

ABSTRACT

Neily, Husna. 210401110023. Psychology. 2025. The Influence of Workload and Work Environment on *Burnout* in MTs X Teachers in Kalimantan. Faculty of Psychology. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang.

Supervisor : Abdul Hamid Cholili, M.Si., Psikolog

Keywords : *Burnout*, Workload, Work Environment, Teachers.

The world of education is often a challenge for teachers, especially in the context of psychology that requires adaptation to academic pressure that often causes *burnout* in teachers. This study aims to explore the effect of workload on *burnout*, the effect of work environment on *burnout*, and the effect of workload and work environment on *burnout* in MTs X teachers in Kalimantan.

This study used a quantitative research design with 56 MTs X teachers as participants in Kalimantan. Sampling was carried out using the total sampling technique. Data were collected using three psychological scales, namely the *burnout* scale created based on Christina Maslach's theory, the workload scale created based on Munandar's theory, and the work environment scale created based on Sedarmayanti's theory. Data analysis in this study used descriptive statistical tests, classical assumption tests, hypothesis tests, and multiple linear regression tests. The results of the research data analysis showed that 1) There is a simultaneous influence between workload and work environment on *burnout* in teachers of 0.000 ($p < 0.05$). 2) Workload has a partial effect on *burnout* with a value of 0.000 ($p < 0.05$), and the work environment has a partial effect on *burnout* with a value of 0.000 ($p < 0.05$). 3) The percentage of the influence of workload and work environment on *burnout* is 63.6%.

This study provides theoretical and practical implications. Theoretically, this study strengthens the understanding of the factors that contribute to *burnout* in teachers. Practically, this study provides input for schools and policy makers to pay attention to workload and create a conducive work environment for teachers, as an effort to prevent and reduce the risk of *burnout*. This study also suggests the need for intervention programs to reduce teachers' workload and increase social support in the work environment.

مستخلص البحث

نبلي، حسنى. ٢٠٢٣. علم النفس. تأثير عبء العمل وبيئة العمل على الإرهاق بين معلمي الصفوف المتوسطة في كاليمنتان. كلية علم النفس. جامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج.

المشرف : الاستاذ عبد الحميد خليلي

الكلمات المفتاحية: الإرهاق، عبء العمل، بيئة العمل، المعلمون

غالبًا ما يشكل عالم التعليم تحديًا كبيرًا للمعلمين، خاصة في سياق علم النفس، الأمر الذي يتطلب التكيف مع الضغوطات الأكاديمية. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير عبء العمل وبيئة العمل على الاحتراق النفسي لدى معلمي الصفوف المتوسطة في كاليمنتان.

استخدمت هذه الدراسة تصميمًا بحثيًا كمياً مع مشاركين بلغ مجموعهم ٥٦ معلمًا من معلمي الصف العاشر في كاليمنتان. تم أخذ العينات باستخدام تقنية أخذ العينات الكلية. تم أخذ العينات باستخدام تقنية أخذ العينات الكلية. جمعت البيانات باستخدام ثلاثة مقاييس نفسية، وهي مقياس الإنهاك النفسي المبني على نظرية كريستينا ماسلاخ، ومقياس عبء العمل المبني على نظرية موناندرا، ومقياس بيئة العمل المبني على نظرية سيدارماياتي. وقد استخدم في تحليل البيانات في هذه الدراسة الاختبارات الإحصائية الوصفية، واختبارات الافتراضات الكلاسيكية، واختبارات الفرضيات، واختبارات الانحدار الخطي المتعدد، وقد أظهرت نتائج تحليل البيانات أن (١) هناك تأثير متزامن بين عبء العمل وبيئة العمل على الإنهاك النفسي لدى المعلمين بنسبة 0.000. (٢) يؤثر عبء العمل جزئيًا على الاحتراق النفسي بقيمة 0.000 ($p < 0.05$)، وتؤثر بيئة العمل جزئيًا على الاحتراق النفسي بقيمة 0.000. (٣) بلغت نسبة تأثير عبء العمل وبيئة العمل على الاحتراق النفسي ٦٣,٦%.

تقدم هذه الدراسة آثارًا نظرية وعملية. فمن الناحية النظرية، تعزز هذه الدراسة فهم العوامل التي تسهم في الإصابة بالاحتراق النفسي لدى المعلمين. من الناحية العملية، توفر هذه الدراسة مدخلات للمدارس وصانعي السياسات للاهتمام بعبء العمل وخلق بيئة عمل مواتية للمعلمين، كمحاولة للوقاية من خطر الاحتراق النفسي والحد منه. تشير هذه الدراسة أيضًا إلى الحاجة إلى برامج تدخل لتخفيف عبء العمل على المعلمين وزيادة الدعم الاجتماعي في بيئة العمل.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Profesi guru merupakan salah satu pilar penting dalam dunia pendidikan, namun dalam menjalankan tugasnya, guru seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan yang dapat menyebabkan kelelahan kerja atau *burnout*. Kelelahan kerja pada guru bukan hanya sekedar perasaan lelah fisik, tetapi juga melibatkan kelelahan emosional, mental, dan spiritual. Kondisi ini dapat berdampak negatif pada kinerja guru, kualitas pembelajaran, serta kesejahteraan siswa. Fenomena *burnout* di kalangan guru semakin menjadi perhatian di berbagai belahan dunia, termasuk Indonesia. Beberapa tahun terakhir, sertifikasi guru telah dilakukan untuk menaikkan derajat kesejahteraan guru. Saat ini, guru dituntut untuk bisa lebih profesional dengan berbagai tanggung jawab dan kewajiban yang harus dilaksanakan, sehingga siswa dapat terfasilitasi dengan baik sebagaimana mestinya. Guru merupakan profesi yang rentan mengalami gejala kejenuhan dan kelelahan, hal ini mungkin saja disebabkan karena kurangnya dukungan dari masyarakat sosial, tekanan pekerjaan, konflik peran, tekanan administrasi, maupun karakteristik kepribadian individu itu sendiri. Profesi guru harus memahami tanggung jawab, kewajiban, dan tujuan untuk mengembangkan anak didiknya.

Sebuah penelitian awal yang dilakukan terhadap tiga subjek guru MTs X di Kalimantan menggambarkan tentang bagaimana kondisi mereka dan yang mereka rasakan selama bekerja. Subjek pertama, F, adalah seorang guru MTs X di Kalimantan. Subjek mengalami kelelahan fisik dan mental akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi, merasa lesu setiap pagi, kurang puas dengan pekerjaan, serta sering merasa jenuh setelah bekerja. Subjek jenuh karena banyaknya tugas yang datang bersamaan.

Berikut adalah hasil wawancara dengan subjek F:

“Saya mengalami kelelahan fisik setelah bekerja, seperti pusing, sakit flu dll, terutama saat saya pulang ketika melebihi jam kerja saya, dan jika seperti itu biasanya saya juga merasa lesu ketika bangun di pagi hari. Saya merasa tidak terlalu puas dengan pekerjaan saya. Kadang saya jenuh dalam bekerja kalau terlalu banyak tuntutan pekerjaan atau jobdesk dalam waktu yang bersamaan, nantinya kerasa kehabisan tenaga gitu setelah kerja, yang akhirnya membuat saya merasa lelah, bosan, dan tidak

bersemangat. Terkadang saya merasa tidak bisa memberikan yang terbaik untuk siswa saya.”

Subjek kedua, S, merupakan seorang guru MTs X di Kalimantan. Subjek mengalami kelelahan fisik akibat tuntutan pekerjaan, sering merasa lesu di pagi hari, dan jenuh karena beban tugas serta interaksi dengan siswa. Subjek merasa belum dapat memberikan yang terbaik bagi siswanya.

Berikut adalah hasil wawancara dengan subjek S:

“Saya kadang merasa lelah kalau dalam sehari mengerjakan tuntutan pekerjaan penuh, sehingga bisa menyebabkan saya lesu ketika bangun tidur besoknya. Kalau saya kadang jenuh dalam pekerjaan ya karena lagi banyak tuntutan pekerjaan, dan menghadapi siswa-siswa itu, secara umum ya ngerasa bisa memberikan yang terbaik untuk siswa-siswa yang saya ajar, akan tetapi untuk karir saya merasa belum ada kemajuan.”

Subjek ketiga, J, adalah seorang staff MTs X di Kalimantan. Subjek sering merasa kelelahan fisik akibat bekerja melebihi jam kerja, lesu di pagi hari, dan merasa jenuh karena lingkungan dan kondisi tempat bekerja. Ketika mengalami jenuh dan kelelahan, subjek merasa tidak dapat memberikan yang terbaik bagi siswanya.

Berikut adalah hasil wawancara dengan subjek J:

“Saya merasa kelelahan fisik seperti lemas, pegal, dan pusing, kalau saya bekerja melebihi jam kerja, dan terkadang hal itu membuat saya lesu ketika bangun besoknya. Lingkungan dan kondisi yang membuat saya jenuh dalam bekerja dikarenakan kurangnya komunikasi, support, dan kekuatan SDM yang kurang tetapi harus dimaksimalkan dalam mencapai target yang tinggi. Ketika jenuh rasanya menjadi malas beraktivitas. Kadang saat merasa lelah dan suntuk, saya merasa tidak dapat memberikan yang terbaik bagi siswa saya”

Berdasarkan hasil studi pendahuluan pada tiga subjek di atas, secara keseluruhan, ketiga subjek menunjukkan bahwa tingginya beban kerja, tuntutan pencapaian target, banyaknya jam kerja turut mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Kondisi ini membuat para guru merasa tidak optimal dalam menjalankan pekerjaan, serta menurunkan motivasi untuk mencapai hasil yang maksimal dalam bekerja. Akibatnya, kualitas pekerjaan yang diharapkan tidak sepenuhnya tercapai, seiring dengan munculnya rasa lelah, kejenuhan, dan ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja. Kondisi tersebut merupakan beberapa ciri terjadinya *burnout*.

MTs X dikenal aktif dan berprestasi dan menjadi juara dalam berbagai ajang kompetisi nasional, baik di bidang akademik seperti Kompetisi Sains Nasional (KSN),

Olimpiade Sains Pelajar Indonesia (OSPI), dan Kompetisi Suara Persahabatan (KSP) bidang IPS, maupun bidang non-akademik seperti kejuaraan olahraga seperti O2SN, PORSENI, pencak silat *Championship*, Kejuaraan Nasional, lomba seni seperti di bidang tarik suara, FLS2N, dan tari, serta kegiatan keagamaan seperti Musabaqah Tilawatil Qur'an (MTQ), dan hafalan Al-Qur'an. MTs X juga meraih 455 prestasi tingkat regional sampai internasional selama tahun 2022. Prestasi-prestasi tersebut tentunya menjadi pencapaian membanggakan yang menunjukkan dedikasi tinggi dari para guru dan siswa. Namun dibalik capaian tersebut, terdapat dinamika kerja yang kompleks yang perlu mendapat perhatian, khususnya terkait beban kerja guru yang semakin meningkat. Prestasi ini tidak hanya diraih oleh siswa, tetapi para guru dan institusi juga turut berkontribusi secara keseluruhan.

Guru MTs X di Kalimantan tidak hanya berperan sebagai pendidik di kelas dan bukan hanya dituntut untuk mengajar sesuai kurikulum, tapi juga harus aktif dalam menyusun administrasi pembelajaran, membimbing siswa dalam mengikuti perlombaan, mengikuti pelatihan sertifikasi, pembina ekstrakurikuler, terlibat dalam kegiatan keagamaan, sosial, hingga keorganisasian di sekolah, bahkan tak jarang guru pun juga ikut berpartisipasi dalam memberikan prestasi bagi sekolah. Prestasi tersebut tentu membanggakan, namun di sisi lain membawa konsekuensi terhadap meningkatnya ekspektasi, tuntutan, dan beban kerja yang diemban oleh para guru. Peran ganda ini seringkali dilakukan dalam waktu yang bersamaan dan menuntut kesiapan fisik, mental, dan emosional yang tinggi. Dalam praktiknya, hal ini menyebabkan peningkatan jam kerja, tuntutan profesional yang terus bertambah, dan penurunan waktu istirahat yang memadai.

Kondisi kerja semacam ini dapat menyebabkan guru mengalami *burnout*. Hasil wawancara mendalam terhadap tiga guru di MTs X menunjukkan adanya indikasi gejala *burnout*. Subjek melaporkan kelelahan fisik seperti pusing dan lesu di pagi hari, kelelahan emosional akibat tekanan pekerjaan, serta kehilangan semangat dalam mengajar. Beberapa juga menyatakan rasa jenuh, frustrasi, dan perasaan tidak mampu memberikan yang terbaik bagi siswa mereka. Ini mengindikasikan kehadiran tiga dimensi *burnout*: kelelahan emosional, sinisme atau depersonalisasi, dan penghargaan diri yang rendah (Maslach, 2003).

Wawancara juga dilakukan dengan kepala sekolah MTs X untuk memperkuat penelitian awal, berikut adalah hasil wawancara dengan kepala sekolah MTs X di Kalimantan:

“Saya pribadi sering menerima keluhan, bukan dalam bentuk protes, melainkan curahan perasaan dari guru yang merasa kelelahan, baik secara fisik maupun emosional. Dari pengamatan saya, bentuk kelelahan yang muncul sangat bervariasi. Ada yang menunjukkan kelelahan fisik seperti cepat sakit sehingga sering izin sakit, masalah tidur, atau lesu di pagi hari. Ada juga yang menunjukkan kelelahan secara emosional, menjadi lebih sensitif, mudah marah, atau kehilangan motivasi dalam mengajar. Bahkan, beberapa guru mulai mempertanyakan efektivitas dirinya, merasa kurang bermanfaat padahal secara objektif mereka sangat baik. Kami memiliki guru-guru yang kompeten dan berdedikasi, tapi kami juga manusia. Saya sendiri sebagai kepala sekolah sudah beberapa kali menyaksikan guru yang menangis di ruangan saya saat mencurahkan perasaannya karena merasa tidak sanggup melaksanakan semua tugas secara maksimal. Bukan karena mereka malas, tetapi karena mereka kelelahan secara fisik dan mental.”

Wawancara dengan kepala sekolah MTs X mengungkap dimensi penting dari fenomena *burnout* yang dialami guru. Kepala sekolah menyampaikan bahwa dirinya sering menerima keluhan emosional dari guru, yang meskipun tidak disampaikan secara langsung sebagai “protes,” namun muncul dalam bentuk curahan perasaan atau tangisan akibat tekanan kerja yang berat. Guru-guru menyampaikan kelelahan fisik, merasa tidak semangat mengajar, mudah tersinggung, hingga mempertanyakan makna dan efektivitas diri dalam profesi yang mereka tekuni.

Kelelahan emosional terlihat dari pernyataan kepala sekolah mengenai guru yang mengeluh sering merasa letih, lesu di pagi hari, merasa frustrasi, mudah tersinggung, dan cepat sakit. Hal ini sesuai dengan gejala *physical fatigue* dan *emotional exhaustion* sebagaimana dijelaskan oleh (Baron & Greenberg, 2003), di mana individu merasa terkuras secara fisik maupun emosional karena tekanan kerja yang berlarut-larut. Sinisme atau depersonalisasi terhadap pekerjaan juga diidentifikasi melalui pengamatan kepala sekolah, yang menyebutkan bahwa beberapa guru menjadi lebih sensitif, mudah marah, dan kehilangan motivasi. Hal ini sejalan dengan konsep *depersonalization*, yaitu perubahan sikap menjadi negatif terhadap pekerjaan atau pihak yang dilayani (dalam hal ini siswa), sebagai bentuk mekanisme pertahanan diri akibat beban emosional yang tidak tertangani (Maslach & Leiter, 1997).

Sementara itu, penghargaan diri yang rendah ditunjukkan dari perasaan rendah diri beberapa guru yang mulai mempertanyakan apakah mereka masih efektif sebagai pendidik,

meskipun secara objektif mereka tetap menunjukkan performa baik. Kepala sekolah menyampaikan bahwa beberapa guru merasa tidak mampu memberikan yang terbaik, bahkan menyatakan ketidakpuasan terhadap pencapaian mereka sendiri. Hal ini mencerminkan aspek penghargaan diri yang rendah, yaitu evaluasi diri yang negatif terhadap kinerja dan kontribusi pribadi, yang umum terjadi pada individu dengan *burnout* (Maslach, 2003).

Fenomena ini menunjukkan bahwa *burnout* yang terjadi tidak bersifat individual semata, melainkan bersumber dari faktor sistemik seperti tingginya intensitas beban kerja dan lingkungan kerja yang penuh tekanan. Selain itu, berdasarkan analisis dari hasil wawancara dengan kepala sekolah mengidentifikasi beberapa faktor utama yang juga turut memicu *burnout* pada guru, yaitu tuntutan kerja yang tinggi, jam kerja yang melebihi batas, termasuk kegiatan di luar jam sekolah, kurangnya dukungan emosional, dan tingginya ekspektasi sekolah dan masyarakat terhadap performa guru, terutama dikarenakan MTs X dikenal sebagai sekolah berprestasi. Lingkungan kerja yang seharusnya kondusif dan kolaboratif perlahan menjadi kompetitif karena tekanan untuk mempertahankan prestasi institusional. Guru merasa harus selalu tampil prima dan ideal di hadapan siswa, orang tua, bahkan masyarakat, sehingga mengalami tekanan emosional yang konstan. Hal ini selaras dengan teori (Maslach, 2003) yang menyatakan bahwa *burnout* muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pribadi atau lingkungan yang dimiliki individu.

Secara teoritis, faktor-faktor tersebut dikategorikan sebagai *job demand* (tuntutan kerja) dan *low job resources* (minimnya sumber daya kerja), dua elemen utama dalam model *Job Demands-Resources* (JD-R) yang dapat mengarah langsung pada *burnout* (Bakker & Demerouti, 2007). Kondisi ini diperparah oleh kurangnya strategi *coping* atau intervensi organisasi yang dapat menjadi *buffer* terhadap tekanan yang dialami. Oleh karena itu berdasarkan hasil wawancara kepala sekolah tidak hanya memperkuat validitas temuan lapangan, tetapi juga mengonfirmasi bahwa *burnout* di MTs X terjadi secara sistemik, bukan individual. *Burnout* bukan sekadar masalah psikologis personal, melainkan refleksi dari ketidakseimbangan antara ekspektasi kerja, beban emosional, dan minimnya dukungan sosial serta keleluasaan dalam mengatur peran.

Burnout adalah respons jangka panjang terhadap stres emosional dan interpersonal yang berkepanjangan di lingkungan kerja, ditandai oleh tiga aspek utama, yaitu : kelelahan emosional, sinisme atau depersonalisasi, dan penghargaan diri yang rendah (Maslach, 2003). Menurut (Maslach & Jackson, 1997), istilah *burnout* bisa disebut dengan stres yang dirasakan seseorang yang pekerjaannya berhadapan langsung dengan orang lain sebagai penerima pelayanan. Beberapa faktor utama yang berkontribusi terhadap *burnout* yaitu faktor situasional dan faktor individual (Maslach et al., 2001).

Menurut Sullivan, faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* yaitu faktor individu dan faktor lingkungan (Sullivan, 1989). Faktor individu yaitu faktor mencakup faktor demografi seperti jenis kelamin, etnis, usia, status perkawinan, latar belakang, faktor kepribadian, konsep diri, motivasi diri, dan kemampuan dalam mengendalikan emosi, sedangkan faktor lingkungan yaitu faktor yang berkaitan dengan beban kerja, kurangnya dukungan sosial, konflik peran, keterlibatan terhadap pekerjaan, dan tingkat fleksibilitas waktu kerja. Menurut (Amelia Prameswari Pitaloka et al., 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* adalah faktor situasional, faktor individu, *resilience*, stres, sumber daya, jenis kelamin, unit dinas, beban kerja, dukungan sosial, dan faktor lainnya. Secara garis besar, dari beberapa faktor tersebut, dua faktor penyebab *burnout* yang paling berpengaruh adalah beban kerja dan lingkungan kerja.

Pemilihan variabel beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dalam penelitian ini dilandasi oleh temuan empiris di lapangan dan dukungan teoritis yang kuat dalam literatur ilmiah mengenai *burnout*. Berdasarkan pada instansi MTs X di Kalimantan, kedua variabel ini muncul secara konsisten sebagai faktor dominan yang berkorelasi erat dengan gejala-gejala *burnout* yang dialami guru. Secara teoritis, beban kerja dan lingkungan kerja telah diidentifikasi oleh berbagai studi sebagai dua dari faktor eksternal yang paling berpengaruh terhadap *burnout*. Menurut (Maslach & Leiter, 1997) menyebutkan bahwa ketidakseimbangan antara *job demands* dan *job resources* menjadi penyebab utama *burnout*. Beban kerja yang berlebihan (*overload*) akan menguras energi individu, sementara lingkungan kerja yang buruk (*misalignment with values, lack of community, low reward*) mempercepat hilangnya motivasi dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan.

Beban kerja dan lingkungan kerja berkaitan dengan *burnout* dikarenakan beban kerja berlebihan menyebabkan *emotional exhaustion* dan *physical fatigue*, sementara lingkungan

kerja yang tidak mendukung cenderung memicu sinisme atau depersonalisasi dan penghargaan diri yang rendah. Ketiga dimensi tersebut adalah indikator utama *burnout* menurut *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Adapun kaitannya dengan MTs X di Kalimantan, yaitu kombinasi antara beban kerja tinggi dan lingkungan kerja yang menekan menciptakan kondisi yang rawan terhadap *burnout*, bahkan pada guru-guru yang secara objektif memiliki kompetensi tinggi dan dedikasi besar, pemahaman mendalam tentang pengaruh antara beban kerja, lingkungan kerja, dan *burnout* memiliki implikasi langsung terhadap pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Sebagai lembaga pendidikan berprestasi, MTs X memikul tanggung jawab tidak hanya pada capaian akademik siswa, tetapi juga pada kesejahteraan psikologis guru sebagai pilar utama pendidikan.

Oleh karena itu, pengambilan variabel beban kerja dan lingkungan kerja dalam penelitian ini bukan hanya berdasarkan urgensi teoritis, tetapi juga karena relevansinya yang tinggi terhadap fenomena lapangan dan kebutuhan praktis dari lembaga pendidikan terkait. Kedua variabel ini menjadi kunci strategis dalam memahami dan mengintervensi *burnout*, sehingga guru dapat menjalankan tugasnya secara optimal, sehat secara psikologis, dan produktif secara profesional.

Beban kerja menjadi salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap *burnout* pekerja, di samping stress kerja (Fuady et al., 2022). Beban kerja merujuk pada keseluruhan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja individu di tempat kerja, baik secara fisik maupun mental. Beban kerja dapat diukur melalui tiga aspek, yaitu beban fisik, mental, dan waktu, untuk konteks guru beban kerja meliputi tugas mengajar, kegiatan administrasi, pengembangan kurikulum, bimbingan siswa, serta kegiatan ekstrakurikuler (Munandar, 2008). Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres, kelelahan fisik, mental, hingga *burnout* pada pekerja, terutama guru. Beban kerja yang tinggi dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan risiko kelelahan kerja karena guru merasa kewalahan dan tidak mampu mengelola waktu dengan baik, sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan memacu guru untuk lebih produktif dan bersemangat dalam mengajar.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Pitaloka et al., 2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor utama penyebab *burnout*, di samping faktor-faktor lainnya. Faktor lingkungan kerja mengacu pada seluruh aspek yang ada di sekitar tempat kerja dan berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup semua alat, bahan, dan suasana kerja yang ada di sekeliling karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja fisik dan psikososial dapat mempengaruhi kenyamanan, efisiensi, serta efektivitas kerja individu. Lingkungan kerja yang mendukung bagi guru akan meningkatkan semangat kerja dan mengurangi tingkat stres yang berpotensi memicu *burnout*. Lingkungan kerja dapat diukur melalui lima aspek, yaitu pencahayaan dan warna ruangan, suhu udara dan suara bising, ruang gerak, keamanan, dan hubungan antar karyawan (Sedarmayanti & Rahadian, 2018). Lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan rasa aman dan nyaman, yang akhirnya mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti suasana kerja yang penuh tekanan atau kurangnya dukungan sosial, dapat memicu stres dan *burnout* pada guru. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, seperti dukungan dari pimpinan dan rekan kerja, dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan semangat kerja (Ranu, 2014).

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan tingginya prevalensi *burnout* pada guru di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa masalah *burnout* pada guru merupakan masalah yang serius dan perlu mendapat perhatian lebih. Meskipun terdapat penelitian yang membahas *burnout* di sektor pendidikan, penelitian yang secara spesifik mengaitkan beban kerja dan lingkungan kerja dengan *burnout* di kalangan guru masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dalam konteks lokal untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam.

Studi-studi terdahulu telah banyak mengkaji pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja dengan *burnout*, namun sebagian besar studi tersebut dilakukan pada skala nasional atau regional, dan belum banyak penelitian yang fokus pada tingkat sekolah, khususnya pada sekolah seperti MTs X di Kalimantan. Terdapat beberapa penelitian yang menjelaskan tentang *burnout* di sektor pendidikan, akan tetapi penelitian tersebut bersifat umum dan tidak spesifik terhadap lingkungan pendidikan khususnya pada sekolah Islam di Indonesia. Hasil penelitian seorang ahli psikologi bernama Schaufeli (dalam Swasti et al.,

2017) menunjukkan bahwa profesi seseorang yang menepati urutan pertama yang paling banyak mengalami *burnout* adalah profesi di bidang jasa yaitu sekitar 43%. Profesi seseorang di bidang pelayanan memiliki tingkat tekanan yang lebih tinggi dibandingkan orang yang bekerja dengan profesi lainnya, sebab seseorang dituntut untuk bekerja terlalu banyak dengan durasi waktu yang lama, sehingga tanpa disadari seseorang mengabaikan kebutuhan dan keinginan mereka sebagai individu.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jaya dan Rahmat, hasilnya menunjukkan adanya perbedaan *burnout* yang sangat signifikan pada faktor internal dan eksternal, yaitu responden dengan faktor eksternal memiliki *burnout* yang lebih tinggi dibandingkan dengan responden dengan faktor internal. Faktor eksternal terdiri dari beberapa objek, yaitu lingkungan kerja, beban kerja, kurangnya kesempatan untuk promosi, adanya aturan yang kaku, gaya kepemimpinan, dan kurangnya apresiasi (Jaya & Rahmat, 2017). Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Maslach dan Leiter, menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat berkontribusi pada peningkatan tingkat *burnout* (Maslach & Leiter, 2016). Penelitian lain oleh Skaalvik dan Skaalvik menekankan pentingnya dukungan sosial dalam lingkungan kerja untuk mengurangi risiko *burnout* pada guru (Skaalvik & Skaalvik, 2017).

Menurut hasil penelitian terhadap 81 guru yang ada di Palangkaraya, hasil penelitian menunjukkan bahwa 88% guru cenderung menilai *burnout* pada kategori yang tinggi. Hasil penelitian menunjukkan persepsi yang tinggi terhadap *burnout* mengindikasikan adanya sebagian besar dari responden penelitian yang mengalami sindrom *burnout* (Natalia & Supramono, 2011). Hasil tersebut terwakili dengan indikator bahwa sebagai guru selalu terkuras dengan cara emosional, merasa jenuh dan bosan, mengalami kelelahan fisik, serta bekerja seharian penuh dengan orang banyak menjadi stres. Menurut hasil penelitian lain, salah satu faktor yang menunjukkan perbedaan *burnout* pada guru yaitu jenjang pendidikan tempat bekerja. Mengajar di jenjang pendidikan SMA gejala *burnout* lebih rentan dialami oleh guru daripada mengajar di jenjang pendidikan SD dan SMP. Hal ini dapat disebabkan karena adanya perbedaan beban kerja yang ada pada guru di jenjang pendidikan SMA dengan guru di jenjang pendidikan SMP dan SD. Guru yang mengajar di jenjang pendidikan SMA berhadapan dengan siswa

yang memiliki karakteristik lebih kompleks serta beban tugas yang cenderung lebih banyak dapat mengakibatkan guru menjadi *burnout* (Purba et al., 2007).

Beberapa penelitian yang telah mengkaji masalah *burnout* pada guru, ditemukan masih terdapat beberapa gap penelitian yang perlu diisi. Penelitian ini penting dilakukan dikarenakan penelitian di MTs X bisa menjadi cermin bagi sekolah-sekolah lain yang sedang menuju arah serupa. Bahwa di balik prestasi, ada tekanan sistemik yang perlu diurai dan dipahami, sebagai madrasah berprestasi dengan tuntutan kinerja tinggi, MTs X merepresentasikan kompleksitas peran guru dalam ekosistem pendidikan modern, khususnya di lingkungan madrasah Islam. Pemilihan variabel beban kerja dan lingkungan kerja dilandasi oleh data empiris serta teori-teori yang menyebutkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor dominan yang mempengaruhi tingkat *burnout* (Maslach & Leiter, 1997; Sullivan, 1989). Beban kerja yang tinggi tanpa dukungan lingkungan kerja yang memadai dapat mempercepat timbulnya kelelahan emosional, sinisme, dan penghargaan diri yang rendah pada guru, yang secara langsung berdampak pada kualitas pengajaran dan kesejahteraan psikologis mereka. Selain itu kurangnya penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *burnout* pada guru di sekolah berbasis islam seperti MTs X di Kalimantan.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan fokus pada pengaruh antara beban kerja, lingkungan kerja, dan *burnout* secara spesifik pada guru MTs X di Kalimantan. Pendekatan ini diharapkan dapat menemukan wawasan baru yang relevan dan kontekstual, yang tidak hanya menggambarkan situasi akademik saat ini, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis untuk perbaikan. Studi sebelumnya yang relevan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif, seperti dukungan dari pimpinan dan rekan kerja, dapat mengurangi dampak negatif dari beban kerja yang tinggi. Dukungan sosial di tempat kerja berfungsi sebagai penghalang terhadap *burnout* (Schaufeli & Bakker, 2004).

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi tidak hanya pada dunia akademik, tetapi juga pada kebijakan manajerial di MTs X. Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dalam pengembangan program pelatihan dan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Penelitian ini juga dapat mendorong pengembangan lingkungan kerja yang lebih baik untuk para guru, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan mereka dan pada akhirnya kualitas pendidikan yang diberikan

kepada siswa. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang mendalam mengenai hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan *burnout* pada guru MTs X di Kalimantan. Diharapkan penelitian ini dapat menghasilkan rekomendasi berbasis data yang dapat membantu dalam upaya meningkatkan kesejahteraan guru dan kualitas pendidikan, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan pendidikan yang lebih baik di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada guru MTs X di Kalimantan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout* pada guru MTs X di Kalimantan?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *burnout* pada guru MTs X di Kalimantan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada guru MTs X di Kalimantan.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout* pada guru MTs X di Kalimantan.
3. Mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *burnout* pada guru MTs X di Kalimantan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat turut berkontribusi dalam mengembangkan khazanah keilmuan psikologi. Selain itu, manfaat penelitian ini secara teoritis diantaranya adalah:

- a. Berkontribusi terhadap perkembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi klinis, psikologi sosial, dan psikologi pengembangan yang berkaitan dengan fenomena *burnout* yang terjadi di dunia pendidikan.

- b. Mengisi celah kekosongan penelitian-penelitian terdahulu yang mengangkat tema serupa dengan objek yang berbeda.
- c. Menjadi referensi dan inspirasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan fenomena *burnout* yang terjadi di dunia kerja ataupun pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian ini secara praktis adalah sebagai berikut:

a. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para guru untuk memahami tentang keterkaitan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap fenomena *burnout* atau kejenuhan yang terjadi ketika bekerja ataupun saat setelahnya. Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tambahan kepada para guru terkait ada atau tidaknya rasa jenuh yang mereka rasakan ketika bekerja dan bagaimana kaitannya dengan beban kerja dan lingkungan tempat mereka bekerja.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini menyoroti korelasi antara beban kerja dan lingkungan kerja dengan *burnout* para guru MTs X di Kalimantan, sehingga diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi instansi sebagai rujukan evaluasi jika ditemukan banyaknya guru yang merasakan *burnout* dalam jangka waktu yang lama ketika bekerja. Sehingga instansi dapat melakukan pengembangan yang lebih signifikan dan efektif bagi para guru dan lebih memperhatikan kondisi psikologis para guru, dengan pemerataan beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para peneliti yang mengkaji tema serupa dan juga menjadi inspirasi bagi para peneliti untuk mengkaji tema yang serupa dengan objek penelitian yang berbeda. Sehingga dari penelitian ini dapat melahirkan ragam penelitian baru yang berkaitan dengan fenomena *burnout* di dunia kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Burnout*

1. Pengertian *Burnout*

Burnout adalah sindrom yang mencakup kelelahan fisik dan mental, serta menciptakan pandangan diri yang negatif, kesulitan dalam berkonsentrasi, dan perilaku kerja yang kurang produktif (Maslach, 2003). Kondisi ini dapat menciptakan atmosfer kerja yang dingin dan tidak menyenangkan, menurunkan dedikasi dan komitmen, serta berdampak negatif pada kinerja dan prestasi karyawan. Pekerja yang mengalami *burnout* cenderung menjaga jarak dan enggan terlibat dengan lingkungan kerja mereka. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap *burnout* adalah ketidaksesuaian antara usaha yang dikeluarkan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan.

Cordes menggambarkan *burnout* sebagai reaksi emosional yang dialami oleh individu yang bekerja di sektor pelayanan kemanusiaan, di mana interaksi dengan masyarakat berlangsung erat (Cordes & Dougherty, 1993). *Burnout* merupakan respons terhadap ketegangan emosional yang timbul dari pekerjaan yang menuntut keterlibatan dengan orang lain. Akibatnya, individu dapat merasa lelah dan jenuh secara mental, emosional, dan fisik karena tuntutan pekerjaan yang terus meningkat. Sumber utama dari *burnout* adalah stres yang berkembang secara berkelanjutan akibat keterlibatan jangka panjang antara pemberi dan penerima layanan (Maslach, 2003).

Schaufeli (dalam Swasti et al., 2017) menegaskan bahwa *burnout* adalah sindrom yang berkaitan dengan pekerjaan, ditandai oleh kelelahan yang berlebihan, sikap sinis, dan penurunan efikasi profesional. Kelelahan ini meliputi aspek fisik, mental, dan emosional. Lebih lanjut, Maslach mengemukakan bahwa *burnout* adalah konsep multidimensional yang mencakup tiga dimensi: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pencapaian pribadi yang rendah (Maslach, 2003). *Burnout* merupakan fenomena kompleks yang mencerminkan reaksi psikologis, kognitif, fisik, dan perilaku terhadap tuntutan pekerjaan, yang dapat merugikan individu maupun organisasi.

Berdasarkan definisi yang diungkapkan oleh para ahli tersebut, *burnout* dapat dipahami sebagai ketegangan emosional akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi, yang

memaksa individu untuk berinteraksi dengan orang lain, sehingga mengakibatkan kelelahan emosional dan fisik.

2. Aspek-Aspek *Burnout*

Burnout terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu: kelelahan emosional, sinisme, dan penghargaan diri yang rendah (Maslach, 2003).

- a. Kelelahan emosional adalah kondisi di mana individu merasa benar-benar terkuras. Mereka kekurangan energi untuk menghadapi aktivitas selanjutnya, dan sumber daya emosional mereka habis tanpa ada cara untuk mengisi kembali. Kelelahan emosional ini merupakan faktor utama yang menentukan tingkat *burnout*, karena perasaan lelah ini dapat menyebabkan individu kehilangan semangat untuk bekerja dan enggan berinteraksi dengan orang lain.
- b. Sinisme atau depersonalisasi terjadi ketika individu mulai melihat orang lain dengan pandangan yang pesimis. Mereka mengembangkan pandangan negatif tentang orang lain, berharap yang terburuk, dan bahkan merasa tidak suka terhadap mereka. Kondisi ini membuat individu cenderung mengurangi keterlibatan dalam pekerjaannya dan kehilangan idealisme mereka. Tindakan ini dilakukan sebagai cara untuk melindungi diri dari tuntutan emosional yang berlebihan dengan memperlakukan orang lain sebagai objek.
- c. Penghargaan diri yang rendah terjadi ketika individu merasa kemampuan mereka tidak mencukupi, yang menyebabkan perasaan gagal dan terbebani. Penurunan pencapaian pribadi ini mencerminkan kecenderungan untuk mengevaluasi diri secara negatif, sehingga individu merasa pesimis terhadap kemampuan mereka dan menganggap setiap tugas sebagai beban yang berat.

Sementara itu, Baron dan Greenberg (dalam Rahman, 2007) mengidentifikasi empat aspek *burnout*, yaitu sebagai berikut:

- a. Kelelahan fisik
Ditandai oleh gejala seperti sakit kepala, mual, kesulitan tidur, dan kehilangan nafsu makan.

b. Kelelahan emosional

Meliputi perasaan depresi, tidak berdaya, terjebak dalam pekerjaan, serta kemarahan dan kepekaan yang meningkat.

c. Kelelahan mental

Ditandai dengan sikap sinis terhadap orang lain dan pola pikir negatif yang merugikan diri sendiri, pekerjaan, organisasi, dan kehidupan secara umum.

d. Rendahnya penghargaan terhadap diri

Tercermin dari perasaan tidak pernah puas dengan hasil kerja sendiri dan merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat.

Berdasarkan aspek-aspek *burnout* yang diuraikan oleh para ahli di atas, peneliti memilih menggunakan dimensi yang diusulkan oleh Maslach sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Alasan pemilihan ini adalah karena dimensi-dimensi tersebut lebih komprehensif, memberikan penjelasan yang lebih luas mengenai *burnout*, serta mudah dipahami dan sesuai dengan variabel yang diteliti dalam studi ini.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Terdapat dua faktor utama yang berkontribusi terhadap munculnya *burnout*, yaitu faktor situasional dan faktor individual (Maslach, 2003). Faktor situasional mencakup beban kerja yang berlebihan, kurangnya fasilitas, dan minimnya dukungan sosial. Sementara itu, faktor individual meliputi karakteristik demografi seperti usia dan jenis kelamin, serta karakteristik kepribadian seperti rendahnya *locus of control* eksternal, tipe A, dan penggunaan strategi coping yang defensif atau menghindar.

Individu dengan kontrol diri yang tinggi mampu mengelola perilaku mereka dengan positif dan mempertimbangkan konsekuensi yang mungkin timbul, sehingga dapat menghindari tindakan yang tidak diinginkan, sebaliknya individu dengan kontrol diri yang rendah kesulitan dalam mengarahkan perilaku secara positif dan sering kali tidak mempertimbangkan dampak dari tindakan mereka, yang dapat mengarah pada perilaku negatif. Oleh karena itu, memiliki kontrol diri yang baik sangat penting untuk menginterpretasikan stimulus yang dihadapi dan memilih tindakan yang tepat (Janah & Rohmatun, 2018).

Burnout sering kali muncul akibat ketidaksesuaian antara individu dan pekerjaannya. Ketika terdapat jarak yang besar antara kualifikasi dan tuntutan pekerjaan, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja. Menurut Fuady dengan penelitiannya yang menganalisis faktor *burnout* terhadap para perawat (Fuady et al., 2022), beberapa faktor penyebabnya adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Demografik: Meliputi lama bekerja dan status pernikahan.
 - 1) Lama Bekerja: Durasi kerja memiliki kaitan dengan munculnya *burnout*, karena pekerjaan perawat yang bersifat monoton dan berfokus pada pelayanan manusia menyebabkan kelelahan secara emosional, fisik, dan psikologis.
 - 2) Status Pernikahan: Status pernikahan juga mempengaruhi *burnout*, dengan perawat yang belum menikah cenderung lebih rentan mengalami *burnout* dibandingkan dengan yang sudah menikah, karena umumnya mereka lebih dewasa dan stabil secara emosional.
 - 3) Usia: Tidak ada kaitan signifikan antara usia dan *burnout*, terutama karena mayoritas responden berusia di bawah 40 tahun, yang membuat komposisi usia tidak merata.
 - 4) Jenis Kelamin: Tidak ada korelasi antara jenis kelamin dengan *burnout*, karena distribusi responden yang tidak merata, dengan responden wanita lebih banyak daripada laki-laki.
 - 5) Tingkat Pendidikan: Tidak ditemukan hubungan antara tingkat pendidikan dan *burnout*, karena tempat penelitian didominasi oleh perawat berpendidikan D3 Keperawatan dibandingkan dengan Ners atau SPK.
- b. Faktor Personal: Terdiri dari stres kerja, beban kerja, tipe kepribadian, *self-efficacy*, dan *locus of control*.
 - 1) Stres Kerja: Stres kerja berhubungan erat dengan *burnout*, karena berbagai faktor seperti mutu pelayanan rendah, tekanan berlebihan, gaji yang tidak adil, lingkungan kerja, serta kurangnya keterlibatan perawat dalam pengambilan keputusan, yang meningkatkan risiko *burnout*.
 - 2) Beban Kerja: Beban kerja juga berkorelasi langsung dengan *burnout*, terutama pada responden dengan beban kerja yang berat.

- 3) Tipe Kepribadian: Kepribadian introvert berkaitan dengan *burnout*, karena individu dengan skor tinggi pada tipe ini cenderung mengalami emosi negatif, depresi, ketidakberdayaan, dan sikap apatis.
 - 4) *Self-Efficacy*: Rendahnya *self-efficacy* atau keyakinan diri seseorang berkontribusi pada tingkat *burnout* yang lebih tinggi.
 - 5) *Locus of Control*: *Locus of control* memiliki keterkaitan dengan *burnout* karena adanya keselarasan antara jenis locus of control dan tren *burnout*.
- c. Faktor Organisasi: Termasuk dukungan sosial dan motivasi kerja.
- 1) Dukungan Sosial: Terdapat hubungan antara dukungan sosial yang diterima dari pimpinan, rekan kerja, atau keluarga dengan *burnout*. Tingkat kepuasan dan ketepatan dukungan juga berperan dalam menekan *burnout*.
 - 2) Motivasi Kerja: Semakin tinggi motivasi kerja yang diterima, semakin rendah tingkat *burnout*.

Berkaitan dengan *burnout* yang dialami oleh para perawat, menurut Pitaloka dengan penelitian yang serupa terkait faktor penyebab *burnout* pada perawat (Amelia Prameswari Pitaloka et al., 2022), diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. *Resilience*: *Resilience* atau ketahanan mental yang tinggi dapat membantu individu mengelola stres dan menghadapi tantangan dengan lebih baik, sehingga mengurangi risiko *burnout*.
- b. Stres: Stres emosional atau psikologis yang diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan adalah penyebab utama *burnout*. Ini termasuk tekanan untuk memenuhi target atau menangani situasi kerja yang sulit.
- c. Sumber Daya: Ketersediaan sumber daya yang memadai, seperti dukungan dari manajemen dan fasilitas yang memadai, dapat mengurangi tingkat *burnout*.
- d. Jenis Kelamin: Ada pandangan bahwa jenis kelamin tidak berpengaruh signifikan, beberapa penelitian menunjukkan bahwa profesi tertentu lebih diminati oleh jenis kelamin tertentu, yang dapat mempengaruhi tingkat *burnout*.
- e. Unit Dinas: Tempat kerja atau unit dinas, seperti unit gawat darurat, dapat memiliki tingkat *burnout* yang lebih tinggi karena tuntutan pekerjaan yang lebih rumit dan intens.

- f. **Beban Kerja:** Beban kerja yang tinggi, termasuk jam kerja yang panjang dan kurangnya tenaga kerja, dapat meningkatkan risiko *burnout*.
- g. **Dukungan Sosial:** Dukungan dari keluarga dan teman sejawat dapat meningkatkan resilience dan mengurangi *burnout*. Dukungan sosial berperan penting dalam membantu individu mengatasi stres.
- h. **Keluar dari profesi:** Pertimbangan untuk meninggalkan profesi dapat mempengaruhi *burnout*. Pandemi COVID-19, misalnya, menyebabkan perubahan signifikan dalam prosedur penanganan pasien, yang dapat menimbulkan kejenuhan dan keinginan untuk keluar dari profesi, terutama dalam bidang keperawatan.
- i. **Lesi Kulit:** Penggunaan alat pelindung diri (APD) dalam jangka waktu lama dapat menyebabkan lesi kulit, yang menimbulkan rasa tidak nyaman dan menurunkan rasa percaya diri. Kondisi ini dapat mempengaruhi tingkat *burnout* pada tenaga kesehatan yang harus menggunakan APD secara terus-menerus.
- j. **Kualitas Tidur:** Kualitas tidur yang buruk dapat mempengaruhi *burnout syndrome*. Tidur yang tidak cukup dapat mempengaruhi status psikologis dan meningkatkan rasa kelelahan, terutama pada tenaga kesehatan yang bekerja di garis depan selama pandemi.

Adapun secara umum, *burnout* dapat terjadi di berbagai macam sektor pekerjaan, tak terkecuali terhadap guru. Berikut adalah beberapa faktor yang dapat menyebabkan *burnout*, antara lain (Maslach & Leiter, 1997):

a. *Work Overloaded*

Ini terjadi ketika beban kerja melebihi kapasitas yang dapat ditangani individu. Pekerja sering kali dihadapkan pada terlalu banyak tugas dalam waktu yang terbatas, yang dapat menurunkan kualitas kerja, memperburuk hubungan di tempat kerja, menurunkan kreativitas, dan berpotensi menyebabkan *burnout*.

b. *Lock of Work Control*

Setiap individu menginginkan kesempatan untuk membuat pilihan dan keputusan. Namun, jika terdapat terlalu banyak aturan yang membatasi kreativitas, pekerja mungkin merasa kurang bertanggung jawab terhadap hasil kerja mereka. Ketidakberdayaan ini dapat meningkatkan rasa ketidakpuasan.

c. *Rewarded for Work*

Ketidakcukupan apresiasi di lingkungan kerja membuat pekerja merasa tidak bernilai. Penghargaan tidak hanya berupa bonus finansial, tetapi juga meliputi hubungan baik antara pekerja dan atasan. Apresiasi yang cukup dapat meningkatkan semangat kerja.

d. *Breakdown in Community*

Ketika pekerja merasa tidak memiliki keterikatan positif dengan lingkungan kerja, mereka cenderung tidak bekerja dengan optimal. Rasa nyaman dan saling menghargai sangat penting untuk menciptakan atmosfer kerja yang baik.

e. *Treated Fairly*

Ketidakadilan dalam perlakuan, terutama dalam promosi atau ketika individu disalahkan tanpa alasan yang jelas, dapat menimbulkan rasa ketidakpercayaan terhadap lingkungan kerja.

f. *Dealing with Conflict Values*

Terkadang, pekerja dihadapkan pada situasi di mana mereka harus melakukan sesuatu yang bertentangan dengan nilai-nilai pribadi mereka, seperti berbohong untuk menjual produk. Hal ini dapat menurunkan kinerja dan kualitas kerja, karena individu lebih cenderung memberikan yang terbaik saat mereka bekerja sesuai dengan nilai-nilai yang mereka pegang.

Berdasarkan faktor-faktor di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat dua kategori faktor yang mempengaruhi terjadinya *burnout*: faktor eksternal, mencakup lingkungan kerja yang tidak mendukung, beban kerja yang berlebihan, kontrol ketat dari atasan, kurangnya penghargaan, dan perasaan tidak adil; serta faktor internal, yang meliputi usia, jenis kelamin, harga diri, dan karakteristik kepribadian.

4. Dampak *Burnout*

Maslach, Schaufeli, dan Leiter dalam (Hakanen & Koivumäki, 2014) menyatakan bahwa *burnout* dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja. Gejala yang terlihat meliputi menarik diri dari pekerjaan, peningkatan perilaku terlambat, dan absensi, serta penurunan kinerja dan kualitas kerja secara keseluruhan. Dampak *burnout* pada individu dapat

mencakup gangguan fisik, psikologis, dan perilaku adalah sebagai berikut (McShane & Glinow, 2003):

a. Gangguan fisik

Stres akibat *burnout* dapat berdampak pada kesehatan fisik seseorang. Banyak orang yang mengalami sakit kepala akibat stres, dan kondisi seperti penyakit jantung, stroke, dan tekanan darah tinggi sering dialami oleh mereka yang berada dalam kondisi stres yang berkepanjangan.

b. Gangguan psikologis

Individu yang mengalami *burnout* cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, kehilangan semangat, dan dapat berujung pada depresi.

c. Gangguan perilaku

Pekerja yang mengalami *burnout* seringkali absen dengan alasan kesehatan. Selain itu, mereka juga dapat menunjukkan perilaku agresif, baik secara verbal maupun non-verbal. Agresi ini biasanya muncul sebagai respons terhadap ketidakadilan atau frustrasi, yang diperburuk oleh kesulitan dalam mengontrol diri dan tekanan dari lingkungan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa dampak *burnout* pada pekerja meliputi gangguan fisik, psikologis, dan perilaku, yang pada akhirnya membuat individu cenderung menarik diri dari pekerjaan mereka. Secara keseluruhan, *burnout* dapat dipahami sebagai sindrom yang melibatkan kelelahan emosional dan sikap sinis, yang sering dialami oleh individu di bidang pelayanan kemanusiaan. Kondisi ini ditandai oleh kelelahan yang disertai tekanan, penurunan rasa kompetensi, sikap negatif terhadap pekerjaan, serta berkurangnya efektivitas profesional. Dimensi *burnout* mencakup kelelahan (*exhaustion*), sinisme atau depersonalisasi (*cynicism* atau *depersonalization*), dan penurunan efikasi profesional (*professional efficacy*).

5. *Burnout* dalam Perspektif Islam

Burnout terjadi karena manusia adalah makhluk yang memiliki sifat paradoks, yaitu kontradiktif atau antagonis, yang dalam dirinya terdapat dua daya tarik: daya tarik ruh dan daya tarik jasad. Ruh bersifat suci, sementara jasad bersifat kotor. Ruh yang menyatu dengan jasad, terjadi konflik atau perang batin, apabila ruh mengendalikan jasad, maka manusia

akan cenderung berperilaku baik, sebaliknya jika jasad lebih dominan, maka manusia berpotensi menjadi buruk. Oleh karena itu, pendidikan agama sangat penting untuk menjaga agar ruh tetap murni dan manusia bisa hidup sesuai kehendak Allah dan Rasul-Nya, jika pendidikan agama diabaikan, jiwa manusia akan menjadi liar (Qardhawi, 2007).

Surat Al-Ma'arij ayat 19-25, menjelaskan bahwa manusia diciptakan dengan sifat penuh keluh kesah dan kikir. Manusia mudah mengeluh ketika ditimpa kesulitan dan cenderung kikir saat mendapatkan kebaikan, kecuali bagi mereka yang mendirikan shalat dengan konsisten dan peduli terhadap kaum miskin. Hal ini menunjukkan bahwa kedekatan manusia dengan agama, terutama Al-Qur'an sebagai pedoman hidup, sangatlah penting. Al-Qur'an juga menggunakan empat istilah untuk menggambarkan manusia: *Basyar*, *Insan*, *Nas*, dan *Bani Adam*. Istilah *Basyar* lebih menekankan sisi biologis, *Insan* pada aspek psikologis, *Nas* pada aspek sosial, dan *Bani Adam* pada kemampuan teknologi manusia. *Burnout* muncul dari aspek psikologis (Insan) ketika manusia mengalami kejenuhan akibat aktivitas yang berulang-ulang. Dalam Surat Az-Zumar: 53 yang berbunyi:

قُلْ يٰعِبَادِيَ الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِن رَّحْمَةِ ٱللَّهِ إِنَّ ٱللَّهَ يَغْفِرُ الذُّنُوبَ جَمِيعًا إِنَّهُ هُوَ ٱلْغَفُورُ ٱلرَّحِيمُ

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Wahai hamba-hamba-Ku yang melampaui batas (dengan menzalimi) dirinya sendiri, janganlah berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya Allah mengampuni dosa semuanya. Sesungguhnya Dialah Yang Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.” (Kementrian Agama, 2019).

Ayat tersebut berkenaan dengan Allah mengingatkan agar manusia tidak berputus asa dari rahmat-Nya, meskipun mereka telah melampaui batas. *Burnout* sering terjadi ketika seseorang berusaha terlalu keras tanpa mengenal batas, yang akhirnya menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Kondisi ini bisa berujung pada depersonalisasi dan menurunnya motivasi untuk berprestasi.

Orang-orang beriman dianjurkan untuk melakukan perbuatan baik dan saling mengingatkan satu sama lain agar tidak mudah menyerah. Rasa putus asa ini lebih sering dialami oleh mereka yang mengalami *burnout*, yang biasanya muncul akibat adanya ketidakcocokan antara harapan dan kenyataan. Harapan yang tidak terpenuhi dapat

menyebabkan perasaan putus asa atau *burnout*. Hal ini juga ditegaskan dalam firman Allah dalam Surat Yusuf ayat 80 yang berbunyi:

فَلَمَّا اسْتَيْسَسُوا مِنْهُ خَلَصُوا نَجِيًّا قَالَ كَبِيرُهُمْ أَلَمْ تَعْلَمُوا أَنَّ أَبَاكُمْ قَدْ أَخَذَ عَلَيْكُمْ مَوْثِقًا مِنَ اللَّهِ وَمِنْ قَبْلُ مَا فِى رِطْمِ فِى يُونُسَ
فَلَنْ أُنْزِلَ الْآرَضِ حَتَّى يَأْتِيَ لَوْ لِي أَبِي أَوْ بِحُكْمِ اللَّهِ لِي وَهُوَ خَيْرُ الْحَكِيمِينَ

Artinya: Maka, ketika mereka telah berputus asa darinya (putusan Yusuf terhadap permintaan mereka membebaskan adiknya) mereka menyendiri (sambil berunding) dengan berbisik-bisik. Yang tertua di antara mereka berkata, "Tidakkah kamu ketahui bahwa ayah kamu telah mengambil sumpah dari kamu dengan (nama) Allah dan sebelum ini kamu telah menyia-nyiakan Yusuf? Oleh karena itu, aku tidak akan meninggalkan negeri ini (Mesir) sampai ayahku mengizinkan (untuk kembali) atau Allah memberi putusan kepadamu. Dia adalah pemberi keputusan yang terbaik." (Kementrian Agama, 2019).

Berdasarkan ayat di atas dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan wujud dari keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sikap putus asa ini sangat tidak disukai oleh Allah SWT. Allah juga memerintahkan manusia agar tidak berlebihan dalam segala hal, termasuk dalam berusaha. Berlebihan diluar batas kemampuan manusia bisa menyebabkan *burnout*, karena tubuh dan jiwa menjadi lelah, yang akhirnya berdampak pada kinerja dan prestasi orang tersebut.

B. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah serangkaian tugas yang diberikan kepada pekerja untuk diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan, dengan memanfaatkan keterampilan serta potensi mereka (Munandar, 2008). Munandar juga menyatakan bahwa beban kerja fisik yang berlebihan dapat mengganggu kondisi mental karyawan, dan melakukan terlalu banyak aktivitas, baik secara fisik maupun mental, dapat memicu stres kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi akan memengaruhi tingkat stres, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja (Munandar, 2008). Sementara itu, Priansa menyatakan bahwa beban kerja bukan hanya terkait dengan pekerjaan berat, tetapi juga mencakup pekerjaan ringan. Beban kerja di lingkungan kerja tidak terbatas pada kondisi di mana seseorang memiliki kelebihan pekerjaan, tetapi juga termasuk situasi dengan jumlah pekerjaan yang cukup atau bahkan

terlalu sedikit (Priansa, 2018). Beban kerja dapat dibagi menjadi dua jenis (Koesomowidjojo, 2017):

- a. Beban Kerja Kuantitatif: Berkaitan dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam waktu yang terbatas.
- b. Beban Kerja Kualitatif: Berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang dihadapi oleh pekerja dan kemampuan mereka untuk menyelesaikannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, beban kerja dapat disimpulkan sebagai total tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang individu atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya melibatkan pekerjaan yang berat, tetapi juga mencakup pekerjaan yang ringan. Beban kerja dapat terdiri dari kelebihan tugas maupun kekurangan tugas, sehingga keseimbangan dalam alokasi pekerjaan menjadi penting untuk memastikan efisiensi dan kesejahteraan tenaga kerja.

2. Aspek-Aspek Beban Kerja

Beban kerja dapat diukur melalui beberapa aspek berikut (Munandar, 2008):

- a. Beban Fisik
Beban kerja fisik mengacu pada dampak pekerjaan terhadap kesehatan, khususnya pada organ tubuh seperti jantung, sistem pernapasan, dan indera. Beban ini mencakup beban fisiologi dan biomekanika yang dialami oleh tubuh.
- b. Beban Mental
Beban mental muncul ketika karyawan terlibat dalam aktivitas yang memerlukan konsentrasi mental. Indikator dari beban mental meliputi konsentrasi, kebingungan, kewaspadaan, serta ketepatan dalam menyelesaikan tugas.
- c. Beban Waktu
Beban waktu terjadi ketika karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan. Indikatornya termasuk kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan untuk menangani lebih dari satu pekerjaan secara bersamaan.

Sementara itu, menurut Hart dan Staveland yang dikutip oleh (Tarwaka, 2017) beban kerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama: tuntutan tugas, usaha yang dikeluarkan, dan performansi.

a. Tuntutan Tugas (*Task Demands*)

Beban kerja dapat dianalisis melalui tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Namun, perbedaan individu harus selalu diperhitungkan dalam proses analisis ini.

b. Usaha dan Tenaga (*Effort*)

Jumlah usaha yang dikeluarkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan cerminan dari beban kerja. Meskipun tuntutan pekerjaan meningkat, tidak semua individu dapat secara otomatis meningkatkan tingkat usaha mereka untuk menyesuaikan dengan beban yang lebih tinggi.

c. Performansi

Kebanyakan penelitian terkait beban kerja berfokus pada tingkat performa yang ingin dicapai. Namun, hanya mengukur performa saja tidak cukup untuk memberikan gambaran yang menyeluruh tentang beban kerja yang dialami.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja, antara lain (Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, 2017) :

a. Tekanan Waktu

Beberapa situasi tenggat waktu dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan kinerja yang lebih baik, namun tekanan waktu yang berlebihan juga dapat menimbulkan kesalahan dan mempengaruhi kesehatan seseorang.

b. Jadwal atau Jam Kerja

Lama waktu yang dihabiskan untuk bekerja mempengaruhi tuntutan kerja yang dirasakan, dan ini sering kali menjadi salah satu penyebab stres di tempat kerja. Penyesuaian antara pekerjaan dan kehidupan keluarga juga menjadi faktor penting, terutama bagi pasangan yang keduanya bekerja. Umumnya, waktu kerja standar adalah 8 jam per hari selama seminggu. Terdapat tiga jenis jadwal kerja: shift malam, shift panjang, dan jadwal fleksibel. Shift panjang dan malam seringkali berdampak pada kesehatan.

c. Ambiguitas Peran dan Konflik Peran

Ketidakjelasan dalam peran atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerja, yang dapat dirasakan sebagai tantangan atau ancaman.

d. Kebisingan

Lingkungan kerja yang bising dapat mengganggu fokus pekerja dan menurunkan efektivitas mereka dalam menyelesaikan tugas, sehingga meningkatkan beban kerja.

e. Kelebihan Informasi (*Information Overload*)

Pekerja yang menerima terlalu banyak informasi dalam waktu singkat sering merasa beban kerja mereka semakin berat. Kompleksitas teknologi dan alat-alat kerja yang canggih membutuhkan adaptasi, dan jika informasi yang diterima terlalu banyak dan beragam, hal ini bisa mempengaruhi proses belajar dan kesehatan pekerja.

f. Ekstrem Suhu atau Kelebihan Panas

Seperti halnya kebisingan, lingkungan kerja dengan suhu yang ekstrem, terutama panas, dapat berdampak buruk pada kesehatan pekerja, terutama jika kondisi tersebut berlangsung lama tanpa perlindungan yang memadai.

g. Tindakan Berulang (*Repetitive Action*)

Pekerjaan yang membutuhkan gerakan atau tugas yang berulang, seperti mengetik di komputer atau mengoperasikan mesin secara rutin, bisa menyebabkan kebosanan dan perasaan monoton. Hal ini bisa mengurangi perhatian pekerja dan berisiko menyebabkan kesalahan, terutama dalam situasi darurat. Aspek ergonomis dalam desain tempat kerja sangat penting untuk mencegah masalah ini.

h. Tanggung Jawab

Tanggung jawab yang diemban seseorang juga dapat menjadi sumber beban kerja. Berbagai jenis tanggung jawab memiliki dampak yang berbeda terhadap stres. Penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang lain lebih berpotensi menyebabkan stres terkait pekerjaan, sedangkan tanggung jawab terhadap aset cenderung memiliki dampak yang lebih rendah terhadap stres kerja.

Dengan faktor-faktor ini, penting bagi organisasi untuk mengelola beban kerja secara efektif agar dapat menjaga kesehatan dan produktivitas pekerja.

4. Beban Kerja dalam Perspektif Islam

Beban kerja adalah sejumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam rentang waktu tertentu. Berdasarkan ajaran Islam, salah satu prinsip penting terkait karyawan adalah memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan mereka. Al-Qur'an mencontohkan hal ini melalui kisah Nabi Musa AS yang bekerja untuk Nabi Syuaib AS, sebagaimana disebutkan dalam QS. Al-Qashash ayat 28:

قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا آلِ الْإِسْرَافِ قُضِيَْتُ فَلَا عُذْرَ لِي عَلَى اللَّهِ عَلَى مَا نَقُولُ وَكِيلٌ

Artinya: Musa berkata: "Inilah perjanjian antara aku dan kamu. Dari salah satu tenggat waktu yang kutentukan, jika aku menyelesaikannya, maka tidak ada tuntutan tambahan atas diriku. Allah menjadi saksi atas apa yang kita ucapkan." (Kementrian Agama, 2019).

Ayat ini menyatakan bahwa dalam memberikan pekerjaan, seorang majikan harus mematuhi prinsip kemanusiaan, keadilan, dan kesetaraan. Ketiga prinsip ini dapat diterjemahkan sebagai tidak memberatkan pekerja dengan tugas yang melebihi kapasitasnya, serta memberikan upah yang setara dengan pekerjaannya. Rasulullah SAW juga menekankan agar pekerjaan yang diberikan kepada pekerja disesuaikan dengan kemampuan mereka, dan melarang seorang majikan untuk membebani mereka dengan pekerjaan yang tidak sanggup mereka lakukan. Lebih dari itu, majikan dianjurkan untuk meringankan pekerjaan pekerja, karena tindakan ini akan menjadi amal baik di hari kiamat. Di dalam kitab Musnad ibn Hamid (Al-Kissiy, 1988). dari Abu Hurairah Ra. dari Nabi SAW, beliau bersabda:

عن أبي هريرة رضي الله عنه عن رسول الله صلى الله عليه وسلم أنه قال: «للمملوك طعامه وكسوته، ولا يُكَلَّفُ من العمل إلا ما يُطِيق»

Artinya: "Seseorang hamba sahaya berhak untuk mendapatkan makanan dan pakaiannya, janganlah kalian membebani dia dengan pekerjaan yang di luar kemampuannya." (Al-Kissiy, 1988).

Hadits ini mengajarkan bahwa seorang pekerja berhak mendapatkan makanan dan pakaian yang layak, serta tidak boleh dibebani dengan pekerjaan yang di luar kemampuannya. Menurut ajaran Islam, atasan dan karyawan dipandang sebagai saudara seiman, tanpa ada yang memposisikan diri sebagai tuan atau budak.

Perubahan sikap dari seorang atasan dapat memperbaiki hubungan antara atasan dan pekerja, jika majikan memberikan upah yang layak dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja, maka pekerja akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan, sebaliknya jika pekerja diberi tugas yang terlalu berat, mereka harus mendapat bantuan yang cukup atau dukungan tambahan dari tenaga kerja dan modal agar pekerjaan tersebut bisa lebih ringan dan terselesaikan dengan baik. Selain itu, pekerja tidak boleh dipaksa bekerja terus-menerus tanpa istirahat, karena ini tidak hanya mengganggu kesehatan, tetapi juga menurunkan produktivitas dalam jangka panjang. Pengaturan jam kerja, penciptaan kondisi kerja yang baik, serta upaya pencegahan kecelakaan kerja sejalan dengan ajaran Islam. Islam mengajarkan keseimbangan antara beban kerja dan kemampuan pekerja, serta pentingnya keadilan dan kepedulian terhadap kesejahteraan pekerja.

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana para karyawan dapat bekerja secara optimal untuk menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan. Beberapa faktor turut berperan dalam membentuk kondisi lingkungan kerja yang ideal, terutama dikaitkan dengan kemampuan manusia. Manusia memiliki kelebihan dan keterbatasan yang melekat secara alami sebagai komponen pengendali. Karyawan perlu beradaptasi secara efektif dengan berbagai elemen dalam aktivitas kerja, termasuk mesin atau alat dan kondisi fisik di lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti, lingkungan fisik mencakup semua kondisi di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang tidak mendukung kebutuhan pekerja dapat menyebabkan kelelahan dalam menjalankan aktivitas. Kondisi lingkungan yang tidak optimal akan memerlukan lebih banyak energi dan waktu, serta tidak mendukung tercapainya sistem kerja

yang efisien. Ruang lingkup lingkungan kerja meliputi: 1) kondisi lingkungan fisik, 2) perancangan sistem kerja, dan 3) tata ruang kantor (Sedarmayanti & Rahadian, 2018).

Sementara itu, Sutrisno mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan fasilitas dan prasarana yang ada di sekitar karyawan saat mereka bekerja, yang berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas mereka. Lingkungan kerja mencakup semua peralatan dan infrastruktur yang mendukung pegawai saat bekerja (Sutrisno, 2017). Lingkungan kerja meliputi ruang kerja, fasilitas dan peralatan yang digunakan, serta faktor-faktor seperti kebersihan, pencahayaan, dan tingkat kebisingan. Semua elemen ini berperan penting dalam menunjang kinerja pekerja (Rivai, 2018).

Kesimpulan dari pengertian lingkungan kerja sesuai dengan teks di atas adalah bahwa lingkungan kerja mencakup semua faktor yang ada di sekitar karyawan saat mereka bekerja, termasuk alat, bahan, fasilitas, serta pengaturan ruang kerja. Lingkungan kerja tidak hanya melibatkan aspek fisik seperti peralatan dan infrastruktur, tetapi juga mencakup faktor-faktor lain seperti kebersihan, pencahayaan, kebisingan, dan suasana tempat kerja. Semua elemen ini memiliki pengaruh signifikan terhadap pelaksanaan tugas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa aspek lingkungan kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan, diantaranya (Sedarmayanti & Rahadian, 2018):

a. Pencahayaan dan Warna Ruangan

Pencahayaan yang memadai sangat penting untuk memastikan setiap area ruang kerja cukup terang. Pencahayaan yang baik menciptakan suasana kerja yang nyaman. Selain itu, warna ruangan juga mempengaruhi kenyamanan kerja, di mana pemilihan warna yang tepat bisa menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

b. Suhu Udara dan Suara Bising

Suhu ruangan yang ideal merupakan faktor penting dalam menciptakan kenyamanan kerja. Jika suhu terlalu panas atau terlalu dingin, hal ini dapat membuat ruang kerja terasa tidak nyaman. Selain itu, tingkat kebisingan juga

mempengaruhi konsentrasi dan produktivitas pekerja, di mana suara yang terlalu bising bisa mengganggu aktivitas mereka.

c. Ruang Gerak

Ruang gerak mengacu pada jarak dan tata letak antara satu karyawan dengan yang lain, serta penempatan peralatan pendukung seperti meja, kursi, dan lemari. Ruang kerja yang cukup luas dan tertata dengan baik mendukung kelancaran aktivitas karyawan.

d. Keamanan

Keamanan mencakup kondisi yang memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan saat melakukan pekerjaan, sehingga mereka bisa bekerja tanpa kekhawatiran terhadap risiko yang mungkin terjadi.

e. Hubungan antar Karyawan

Hubungan yang baik antara rekan kerja, serta hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, sangat penting dalam menciptakan komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Aspek-aspek ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut (Sedarmayanti & Rahadian, 2018):

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja;
- c. Kebisingan di tempat kerja;
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja;
- e. Tata warna di tempat kerja

Lebih lanjut berkaitan dengan faktor-faktor tersebut, terdapat beberapa faktor lingkungan kerja lainnya yang berpengaruh terhadap kondisi kerja karyawan serta kinerja mereka, di antaranya (Nitisemito, 2017):

a. Warna

Warna memegang peran penting dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Warna yang tepat, baik pada dinding ruangan maupun peralatan, dapat memberikan dampak positif pada suasana hati, menciptakan rasa nyaman, dan menjaga semangat kerja.

b. Kebersihan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang bersih secara tidak langsung berdampak positif pada kinerja karyawan. Ruang kerja yang bersih dan rapi membuat karyawan merasa lebih nyaman dan fokus dalam menjalankan tugasnya.

c. Penerangan

Penerangan yang baik, baik dari lampu maupun sinar matahari, sangat diperlukan dalam pekerjaan yang membutuhkan ketelitian. Pencahayaan yang cukup membantu karyawan bekerja dengan lebih efektif dan mengurangi kesalahan.

d. Pertukaran Udara

Sirkulasi udara yang baik, melalui ventilasi yang memadai dan bangunan dengan konstruksi yang tepat, meningkatkan kesegaran fisik karyawan. Gedung dengan atap tinggi biasanya memberikan sirkulasi udara yang lebih baik dibandingkan gedung dengan atap rendah. Ruang yang cukup luas juga penting agar pertukaran udara dapat berlangsung dengan optimal.

e. Jaminan Keamanan

Keamanan mencakup perlindungan atas keselamatan diri, properti pribadi karyawan, serta keamanan gedung tempat bekerja. Rasa aman ini menciptakan ketenangan yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

f. Kebisingan

Kebisingan adalah gangguan yang dapat mengurangi konsentrasi karyawan. Suara bising di lingkungan kerja meningkatkan risiko kesalahan dan kerusakan pada pekerjaan, yang akhirnya bisa menimbulkan kerugian.

g. Tata Ruang

Penataan ruang kerja yang baik berperan dalam menciptakan kenyamanan bagi karyawan. Ruang yang diatur secara efektif memudahkan pergerakan dan meningkatkan produktivitas.

Faktor-faktor tersebut memberikan kontribusi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan kinerja optimal para karyawan.

4. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Lingkungan kerja Islami merupakan tempat di mana manusia saling berinteraksi dan melengkapi sesuai dengan peran masing-masing, serta bertanggung jawab sebagai pemelihara alam dan makhluk ciptaan Allah lainnya. Manusia sebagai khalifah di bumi diharapkan menjalankan nilai-nilai syariat Islam dalam setiap aktivitas agar tercapai kebahagiaan, baik di dunia maupun di akhirat. Lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang positif. Hal ini dapat terlihat melalui berbagai aspek seperti adanya tantangan, keterlibatan aktif, kebebasan dalam mengambil keputusan, serta tersedianya ruang untuk ide-ide baru. Selain itu, rendahnya tingkat konflik, adanya diskusi terbuka, suasana kerja yang santai, dan tingginya rasa saling percaya juga merupakan ciri lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan kerja fisik yang memadai sangat penting untuk mendukung pelaksanaan tugas dengan baik. Kondisi kerja tidak ideal, seperti kotor, bising, atau berisiko, maka karyawan akan merasa terganggu dan terhambat dalam menjalankan tugasnya. Konflik yang muncul di tempat kerja, baik antar rekan kerja maupun antar divisi, seringkali berdampak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung agar produktivitas karyawan bisa maksimal, sesuai dengan ajaran Allah yang menekankan pentingnya harmoni dan kerja sama. sebagaimana firman Allah dalam Qs. al-Qashash: 77 berikut ini.

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ الْوَدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain)

sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Kementrian Agama, 2019).

D. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Burnout* pada Guru MTs X di Kalimantan

Beban kerja tidak hanya terkait dengan tugas yang dianggap berat, tetapi juga mencakup pekerjaan yang lebih ringan (Suwatno & Priansa, 2016). Sementara itu, Nova Syafrina menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat berfungsi sebagai bentuk motivasi yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Beban kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan kapasitas karyawan, maka kinerja mereka akan meningkat. Selain itu, perusahaan perlu mempertimbangkan kemampuan setiap karyawan untuk mencapai target yang diinginkan. Lingkungan kerja yang nyaman juga dapat menjadi faktor pendorong semangat kerja, yang pada akhirnya turut meningkatkan kinerja karyawan (Putri, 2022). Temuan ini sejalan dengan penelitian Syafrillah (Syafrillah & Irbayuni, 2022) dan Sutoyo (Sutoyo, 2018), yang menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Burnout merupakan bentuk depresi yang muncul akibat adanya tuntutan tugas yang harus diselesaikan, dan juga diakibatkan oleh perasaan tidak berdaya (Sarafino & Smit, 2011). *Burnout* adalah suatu proses psikologis yang terjadi karena stres kerja atau terlalu banyaknya tuntutan pekerjaan, yang mengakibatkan berbagai efek negatif seperti kelelahan emosional, perubahan perilaku, serta menurunnya perasaan pencapaian dan motivasi (Sari & Johansyah, 2020). *Burnout* terjadi akibat intensitas pekerjaan yang berlebihan yang menyebabkan individu merasa tertekan. Keadaan ini semakin parah jika diperburuk oleh konflik di tempat kerja yang terus berlanjut serta lingkungan dan hubungan kerja yang kurang baik (Rohyani & Bayuardi, 2021). Berdasarkan hal tersebut, *burnout* muncul karena beban kerja yang berlebihan, yang mengakibatkan kelelahan emosional, penurunan motivasi, dan kinerja, terutama jika ditambah dengan kondisi lingkungan dan hubungan kerja yang tidak mendukung.

Pengaruh antara beban kerja dan *burnout* cukup signifikan, ketika karyawan merasa beban kerja terlalu berat, hal ini dapat menyebabkan stres, bahkan hingga keinginan untuk mengundurkan diri. Beban kerja yang terlalu besar, disertai dengan stres yang terus menerus,

serta produktivitas yang rendah, dapat memperburuk kondisi *burnout* pada karyawan. Akibatnya, semangat kerja mereka semakin berkurang (Shinta, 2020). Cara mengatasi *burnout* adalah dengan menugaskan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas individu, serta menghindari penumpukan pekerjaan yang berlebihan (Rohyani & Bayuardi, 2021).

Lingkungan kerja yang baik dan sehat memiliki dampak besar terhadap kenyamanan karyawan, dengan lingkungan yang mendukung, karyawan akan merasa nyaman dalam menjalankan tugas mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja mencakup segala aspek yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan (Tulhusnah & Puryantoro, 2019). Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat dengan pekerjaan para karyawan, sehingga tiap tempat kerja harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif bagi pekerja agar dapat melahirkan pengaruh terhadap pekerjaan para karyawan. Lingkungan kerja fisik dalam arti meliputi seluruh situasi dan keadaan yang ada di tempat kerja, memiliki pengaruh terhadap karyawan, baik secara langsung ataupun tidak langsung (Sedarmayanti & Rahadian, 2018). Sejalan dengan pendapat lain yang menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi sarana dan prasarana di sekitar karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Sutrisno, 2017).

Dimensi-dimensi dalam lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan non-fisik. Aspek fisik meliputi ruang kerja, pencahayaan, kebisingan, kualitas udara, warna, kebersihan, dan musik di tempat kerja, sedangkan aspek non-fisik mencakup hubungan antar karyawan, kepastian pekerjaan, perasaan pekerja, dan peluang karier (Sedarmayanti & Rahadian, 2018). Sirkulasi udara memiliki indikator tertentu, begitu juga dengan keamanan. Musik di tempat kerja berfungsi untuk meningkatkan suasana hati saat bekerja. Hubungan antar karyawan menunjukkan adanya solidaritas dalam bekerja. Kepastian pekerjaan berkaitan dengan rasa tenang saat bekerja. Perasaan karyawan mencerminkan sikap mereka dalam bekerja, sementara jenjang karier menunjukkan arah atau tujuan dalam pekerjaan.

Fenomena *burnout* yang terjadi pada pekerja adalah hal yang wajar, tak terkecuali guru di lembaga pendidikan. Hal tersebut bisa disebabkan beberapa faktor, dan dalam penelitian ini peneliti memilih faktor beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *burnout* guru di MTs X Kalimantan. MTs X sebagai salah satu sekolah islam di Kalimantan dipilih

karena memiliki karakteristik tersendiri, dari faktor beban kerja tentu para guru memiliki kompleksitas tugas yang beragam, meliputi pendidikan akademik, moral, dan spiritual siswa, begitupula dengan kekhasan lingkungan kerja yang bernuansa islami, tentu memiliki kekhasan dan tantangan tersendiri. Berdasarkan dasar tersebut, tentu para guru di MTs X memiliki beban kerja yang berbeda dengan guru di lembaga pendidikan pada umumnya. Maka peneliti tertarik untuk mengkaji mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *burnout* pada guru di MTs X Kalimantan.

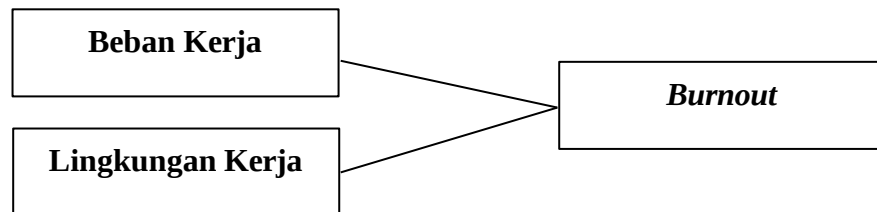
E. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian penjelasan sebelumnya, *burnout* dapat terjadi pada para pekerja dengan sebab berbagai macam faktor, diantara faktor utamanya adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Beban kerja dapat diartikan sebagai tugas dan tanggung jawab yang perlu diselesaikan oleh individu atau unit dalam suatu instansi dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi tugas yang berat maupun yang ringan, serta dapat mencakup kondisi di mana jumlah pekerjaan berlebihan atau justru kurang. Berkaitan dengan hal ini, keseimbangan dalam pembagian tugas sangat berperan penting untuk menjaga efisiensi dan kesejahteraan para pekerja.

Lingkungan kerja adalah tempat karyawan dapat bekerja secara optimal untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Berbagai faktor turut berkontribusi dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja yang ideal. Sebagai pengendali, manusia memiliki kelebihan serta batasan yang alamiah. Karyawan perlu beradaptasi dengan elemen-elemen seperti peralatan dalam bekerja, serta kondisi fisik di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak mendukung kebutuhan karyawan dapat menimbulkan kelelahan dalam menjalankan tugas. Kondisi lingkungan yang kurang optimal akan menghabiskan lebih banyak energi dan waktu, serta tidak mendukung tercapainya sistem kerja yang efisien. Lingkup lingkungan kerja meliputi: 1) kondisi lingkungan fisik, 2) perancangan sistem kerja, dan 3) tata ruang kantor.

Dua faktor utama penyebab *burnout* tersebut, penting untuk melihat bagaimana pola korelasi porsi beban kerja yang didapatkan oleh para guru dan kondisi lingkungan kerja di sekitarnya dapat berpengaruh terhadap kesejahteraan para guru dalam bekerja. Hal ini penting guna untuk mencegah dan mengelola *burnout* yang terjadi pada para guru agar dapat

menciptakan kinerja yang maksimal dan menghasilkan pendidikan yang berkualitas dan ideal.



Gambar 2. 1 Kerangka Teori

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian disusun berdasarkan pemahaman proses, khususnya tentang media landasan dan dalil atau teori terkait dengan kasus atau fenomena yang menjadi objek penelitian.

Berdasarkan latar belakang dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Mayor

Terdapat pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *burnout* pada guru MTs X di Kalimantan.

2. Hipotesis Minor

- a. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada guru MTs X di Kalimantan.
- b. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout* pada guru MTs X di Kalimantan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka-angka untuk menjelaskan data penelitiannya (Darwin et al., 2021). Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan hipotesis awal dalam penelitian yang kemudian dibuktikan dengan prosedur yang terstruktur (Ferdinand, 2014). Penelitian ini disusun untuk meneliti Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Burnout* pada Guru MTs X di Kalimantan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu yang menjadi ciri khas dalam penelitian yang membedakan dengan penelitian lain atau mengubah nilai (Kuncoro, 2018). Selain itu, variabel juga merupakan konsep yang dapat memberikan nilai kuantitatif yang berbeda (Pandey & Pandey, 2015). Variabel dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas atau independen, dan *Burnout* (Y) sebagai variabel terikat atau dependen.

Variabel X1 : Beban Kerja

Variabel X2 : Lingkungan Kerja

Variabel Y : *Burnout*

Variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan perubahan. Variabel bebas merupakan variabel yang memberikan pengaruh kepada variabel terikat berupa pengaruh yang positif maupun negatif. Variabel bebas merupakan variabel akibat. Variabel akibat dalam hal ini adalah variabel yang mendapatkan pengaruh dari variabel bebas, variabel akibat merupakan variabel yang mendapatkan pengaruh oleh variabel bebas dan menjadi perhatian utama dalam penelitian. Variabel terikat dalam hal ini merupakan variabel yang menjadi tujuan penelitian (Paramita et al., 2021).

C. Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu *burnout* sebagai variabel terikat (Y), beban kerja sebagai variabel bebas 1 (X1), dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas 2 (X2).

1. *Burnout*

Burnout merupakan suatu sindrom yang diderita oleh pekerja generasi milenial akibat pekerjaan. yang ditandai dengan kelelahan, stress dan frustasi akibat pekerjaan yang berlangsung dalam jangka waktu panjang. *Burnout* pada pekerja generasi milenial diukur melalui kelelahan emosional, sinisme atau depersonalisasi, dan penghargaan diri yang rendah (Maslach, 2003).

- a. Kelelahan emosional: Merasa lelah secara fisik dan emosional akibat tuntutan pekerjaan yang berat.
- b. Sinisme atau depersonalisasi: Sikap negatif atau sinis terhadap orang lain sebagai akibat dari kelelahan pekerjaan.
- c. Penghargaan diri yang rendah: Merasa tidak kompeten atau tidak efektif dalam pekerjaan karena beban kerja dan lingkungan kerja yang penuh tekanan.

2. Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai serangkaian tugas yang diberikan kepada pekerja untuk diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan, dengan memanfaatkan keterampilan serta potensi mereka. Beban kerja dapat diukur melalui beban mental, beban fisik, dan beban waktu (Munandar, 2008).

- a. Beban mental: kelelahan akibat kewalahan dan stres dengan pekerjaan.
- b. Beban fisik: dampak pekerjaan terhadap kesehatan, mencakup beban fisiologi dan biomekanika yang dialami oleh tubuh.
- c. Beban waktu: kebutuhan waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi tingkat kepuasan mereka saat menjalankan tugas, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian hasil kerja optimal. Lingkungan kerja dapat diukur

berdasarkan pencahayaan dan warna ruangan, suhu udara dan suara bising, ruang gerak, keamanan, dan hubungan antar karyawan (Sedarmayanti & Rahadian, 2018).

- a. Pencahayaan dan warna ruangan: mencakup pencahayaan alami maupun buatan, dan warna dinding dan interior pada ruangan
- b. Suhu udara dan suara bising: mencakup pengaturan suhu udara dan tingkat kebisingan.
- c. Ruang gerak: mencakup keleluasaan dalam bergerak, fleksibilitas, dan penataan ruang maupun furnitur.
- d. Keamanan: mencakup peralatan keselamatan dan keamanan yang tersedia.
- e. Hubungan antar karyawan: mencakup hubungan baik dalam berkomunikasi dan suasana kerja antar karyawan.

D. Responden Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan subyek dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi menurut (Paramita et al., 2021), merupakan kumpulan dari beberapa elemen pendukung penelitian yang dapat berupa kejadian, hal atau bahkan seseorang yang terdapat kesamaan karakteristik dan menjadi perhatian utama dalam penelitian. Populasi adalah cakupan wilayah yang akan diteliti, yang dapat terdiri dari responden yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dilakukan penelitian, sehingga dapat diperoleh data dan kesimpulan (Sugiyono, 2018).

Secara garis besar, populasi adalah keseluruhan objek yang akan diteliti baik itu berupa manusia, tempat, maupun fenomena. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru dan staff MTs X di Kalimantan. Berdasarkan data yang didapat melalui pihak instansi MTs X di Kalimantan, jumlah tenaga pengajar di MTs X di Kalimantan sebanyak 56 orang meliputi seluruh guru dan staff.

2. Sampel

Sampel adalah bagian kecil yang ada dalam populasi. Sampel adalah bagian yang dapat mewakili keseluruhan objek yang sedang diteliti (Susilana, 2015). Sampel dapat pula disebut sebagai bagian dari populasi yang dapat merepresentasikan populasi yang sedang diteliti (Efianingrum, 2020). Arikunto menyebutkan bahwa sampel diambil untuk mewakili

populasi secara keseluruhan dalam penelitian yang dilakukan, apabila responden kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian (Hananindya Karina Sari Pratiwi, 2022). Dengan demikian, dikarenakan responden kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 56 orang dari seluruh total populasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket sebagai instrumen penelitian untuk mempersingkat waktu dan di samping itu responden memiliki kemandirian dalam mengisi kuesioner. Sehingga peneliti tidak perlu bertemu langsung dengan responden, dan cukup mengajukan pertanyaan tertulis melalui *google form* untuk mendapatkan respon.

Peneliti mengikuti petunjuk pembuatan instrumen, memecah variabel menjadi aspek, aspek menjadi indikator, dan indikator menjadi pertanyaan. Tes ini dikembangkan dengan skala Likert tertutup dengan begitu sikap responden terhadap setiap pernyataan sistematis pada skala Likert dapat ditunjukkan. Skala yang dipakai untuk mengadopsi skala Likert menggunakan kategori sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Namun, dalam penelitian ini, peneliti meniadakan kategori jawaban tengah (ragu-ragu) dengan alasan:

1. Kategori *undecided* memiliki arti ganda. Diartikan dengan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban.
2. Tersedianya jawaban tengah (ragu-ragu) menimbulkan kecenderungan responden untuk menjawab pilihan jawaban tengah (*central tendency effect*) terutama untuk responden yang ragu untuk memilih jawaban setuju atau tidak setuju.
3. Maksud kategori jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS) untuk mengetahui kecenderungan responden memilih jawaban ke arah setuju atau tidak setuju.

Berdasarkan ketiga alasan di atas, peneliti menghilangkan jawaban ragu-ragu (R), karena dikhawatirkan responden belum bisa memutuskan pemberian jawaban sehingga memilih pilihan jawaban ragu-ragu, karena jawaban ragu-ragu akan menimbulkan kecenderungan jawaban tengah, yaitu antara jawaban setuju dengan jawaban tidak setuju (Azwar, 2003). Sehingga dengan menggunakan kuesioner yang diberikan, responden diminta memberikan jawabannya dengan mencentang salah satu kotak berikut: sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), atau sangat tidak sesuai (STS). Jika responden memberikan tanggapan atau nilai, maka alternatif dengan memberikan jawaban:

Tabel 3. 1 Skor Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

G. Instrumen Penelitian

1. Skala *Burnout*

Skala *burnout* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang peneliti susun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh (Maslach, 2003) dengan 3 aspek, yaitu : kelelahan emosional, sinisme atau depersonalisasi, dan penghargaan diri yang rendah. Skala ini terdiri dari total 18 aitem, dengan 9 aitem *favorable* dan 9 aitem *unfavorable*.

Tabel 3. 2 Blueprint/Kisi-Kisi Instrumen Skala *Burnout* Sebelum Uji Coba

Variabel	Aspek	No Aitem	Total
<i>Burnout</i>	Kelelahan Emosional	1,5,10,12,15,17	6
	Sinisme atau Depersonalisasi	2,7,9,11,13,16	6
	Penghargaan Diri Yang Rendah	3,4,6,8,14,18	6

2. Skala Beban Kerja

Skala beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang peneliti susun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh (Munandar, 2008) dengan 3 spek, yaitu : beban mental, beban fisik, dan beban waktu. Skala ini terdiri dari total 18 aitem, dengan 9 aitem *favorable* dan 9 aitem *unfavorable*.

Tabel 3. 3 Blueprint/Kisi-Kisi Instrumen Skala Beban Kerja Sebelum Uji Coba

Variabel	Aspek	No Aitem	Total
Beban Kerja	Beban Fisik	2,7,9,13,15,16	6
	Beban Mental	1,3,6,10,12,17	6
	Beban Waktu	4,5,8,11,14,18	6

3. Skala Lingkungan Kerja

Skala lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang peneliti susun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) dengan 5 aspek, yaitu : pencahayaan dan warna ruangan, suhu udara dan suara bising, ruang gerak, keamanan, dan hubungan antar karyawan. Skala ini terdiri dari total 25 aitem, dengan 15 aitem *favorable* dan 10 aitem *unfavorable*.

Tabel 3. 4 Blueprint/Kisi-Kisi Instrumen Skala Lingkungan Kerja Sebelum Uji Coba

Variabel	Aspek	No Aitem	Total
Lingkungan Kerja	Pencahayaan dan Warna Ruangan	3,6,9,12,15	5
	Suhu Udara dan Suara Bising	1,4,8,11,20	5
	Ruang Gerak	13,16,18,21,24	5
	Keamanan	2,5,7,22,25	5
	Hubungan antar Karyawan	10,14,17,19,23	5

H. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau set dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur. Butir kuesioner dikatakan valid jika koefisien kolerasinya positif dan dikatakan signifikan jika lebih besar dari nilai kolerasi dari tabel. Validitas digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid dan mengukur sebuah konstruk. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (dalam Puspitasari & Febrinita, 2021), uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen seperti kuesioner mampu untuk mengukur variabel penelitian secara tepat. Instrumen yang valid akan menghasilkan data yang kurang dan sesuai dengan tujuan pengukuran. Data yang valid berarti data tersebut sesuai dengan realitas yang terjadi pada objek penelitian. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu validitas isi dan validitas konstruk.

Validitas isi merupakan tahap awal untuk mengukur sejauhmana kelayakan suatu tes sebagai sampel dari domain aitem yang hendak diukur. Validitas isi dilakukan dengan memberikan skor pada setiap aitem dengan aspek yang diukur, yaitu 1 (tidak relevan), 2 (kurang relevan), dan 3 (relevan). Proses ini menggunakan pendekatan Aiken's V, dimana panel ahli enilai setiap aitem berdasarkan relevansinya dengan tugas pekerjaan tertentu. Metode Aiken's V memungkinkan perhitungan sebesar aitem-aitem tersebut dianggap penting oleh para panelis dalam mencerminkan kinerja pekerjaan yang diharapkan. Adapun rumus Aiken's V sebagai berikut (Retnawati, 2016):

$$V = \frac{\sum s}{n(c - 1)}$$

Keterangan:

V = validitas instrumen

s = r – lo

r = angka yang diberikan oleh penilai

lo = angka penilaian validitas yang terendah

n = jumlah penilai

c = angka penilaian validitas yang tertinggi

Setelah memastikan validitas isi, langkah berikutnya adalah menguji validitas konstruk. Hal ini dilakukan dengan cara menyebarkan instrumen kepada guru dan staff MTs X di Kalimantan agar berbeda dari responden penelitian ini. Tujuannya adalah untuk menilai apakah instrumen tersebut mampu mengukur konsep yang dimaksud secara konsisten. Setelah data terkumpul, analisis statistik menggunakan program SPSS 26.0 for windows untuk menguji validitas konstruk. Melalui penerapan kedua metode ini, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan data yang valid dan andal, sehingga menghasilkan temuan yang lebih akurat dan relevan dengan topik yang dibahas.

Tabel 3. 5 Daftar Nama Ahli Panel Aiken's V

No.	Nama Penilai	Pelaksanaan	Pengambilan
1.	Abd. Hamid Cholili, M.Psi, Psikolog	8 November 2024	10 November 2024
2.	Muh. Anwar Fu'ady, MA	8 November 2024	10 November 2024
3.	M. Ulyaul Umam, S.Ag., M.Psi	11 November 2024	13 November 2024

a) Skala *Burnout*

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode Aiken's V. Sebanyak 3 orang panel ahli dipilih untuk mengevaluasi skala *burnout* yang telah disusun. Berikut ini adalah tabel skala *burnout* yang dihasilkan setelah perhitungan Aiken's V dalam penelitian ini:

Tabel 3. 6 Nilai Expert Judgement Hasil Validitas Aiken's V Skala *Burnout*

Butir	Rater 1	Rater 2	Rater 3	S1	S2	S3	$\sum s$	n (C-1)	V	Ket
aitem 1	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 2	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 3	3	3	2	2	2	1	5	6	0,833333333	Relevan
aitem 4	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 5	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 6	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 7	3	2	3	2	1	2	5	6	0,833333333	Relevan
aitem 8	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 9	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 10	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 11	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 12	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 13	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 14	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 15	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan

Setelah melakukan evaluasi dengan para ahli, peneliti menerima saran untuk memperbaiki kata-kata yang dinilai kurang tepat atau tidak sesuai dengan kaidah bahasa. Terdapat beberapa aitem dalam skala *burnout* yang direkomendasikan untuk diperbaiki dari segi redaksi kata. Meski demikian, para ahli tetap menilai bahwa aitem-aitem tersebut masih layak digunakan.

Penelitian kemudian dilanjutkan dengan menguji validitas instrumen dengan menggunakan 32 guru dan staff sebagai responden untuk uji coba. Uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS 26.0 *for windows*. Berikut adalah hasil dari pengujian validitas dalam penelitian ini.

Tabel 3. 7 Validitas Skala Burnout

Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
1	0,461	0,008	Valid
2	0,685	0,000	Valid
3	0,652	0,000	Valid
4	0,604	0,000	Valid
5	0,839	0,000	Valid
6	0,688	0,000	Valid
7	0,553	0,001	Valid
8	0,467	0,007	Valid
9	0,800	0,000	Valid
10	0,400	0,023	Valid
11	0,749	0,000	Valid
12	0,708	0,000	Valid
13	0,691	0,000	Valid
14	0,693	0,000	Valid
15	0,656	0,000	Valid
16	0,735	0,000	Valid
17	0,387	0,028	Valid
18	0,627	0,000	Valid

Skala *burnout* yang dikembangkan berjumlah 18 aitem, dengan 9 aitem *favorable* dan 9 aitem *unfavorable*. Setelah dilakukan uji validitas, keseluruhan aitem dinyatakan valid. Berikut adalah *blueprint* skala *burnout* setelah dilakukan uji validitas.

Tabel 3. 8 Blueprint/Kisi-Kisi Instrumen Skala Burnout Setelah Uji Coba

Variabel	Aspek	No Aitem	Total
<i>Burnout</i>	Kelelahan Emosional	10,1,5,17,12,15	6
	Sinisme atau Depersonalisasi	9,2,7,16,11,13	6
	Penghargaan Diri Yang Rendah	6,3,4,18,8,14	6

b) Skala Beban Kerja

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode Aiken's V. Sebanyak 3 orang panel ahli dipilih untuk mengevaluasi skala beban kerja yang telah disusun. Berikut ini adalah tabel skala beban kerja yang dihasilkan setelah perhitungan Aiken's V dalam penelitian ini:

Tabel 3. 9 Nilai Expert Judgement Hasil Validitas Aiken's V Skala Beban Kerja

Butir	Rater 1	Rater 2	Rater 3	S1	S2	S3	$\sum s$	n (C-1)	V	Ket
aitem 1	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 2	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 3	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 4	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 5	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 6	3	3	2	2	2	1	5	6	0,833333333	Relevan
aitem 7	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 8	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 9	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 10	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 11	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 12	3	3	2	2	2	1	5	6	0,833333333	Relevan
aitem 13	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 14	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 15	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan

Setelah melakukan evaluasi dengan para ahli, peneliti menerima saran untuk memperbaiki kata-kata yang dinilai kurang tepat atau tidak sesuai dengan kaidah bahasa. Terdapat beberapa aitem dalam skala beban kerja yang direkomendasikan untuk diperbaiki

dari segi redaksi kata. Meski demikian, para ahli tetap menilai bahwa aitem-aitem tersebut masih layak digunakan.

Penelitian kemudian dilanjutkan dengan menguji validitas instrumen dengan menggunakan 32 guru dan staff sebagai responden untuk uji coba. Uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS 26.0 *for windows*. Berikut adalah hasil dari pengujian validitas dalam penelitian ini.

Tabel 3. 10 Validitas Skala Beban Kerja

Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
1	0,382	0,031	Valid
2	0,681	0,000	Valid
3	0,534	0,002	Valid
4	0,345	0,053	Tidak Valid
5	0,207	0,256	Tidak Valid
6	0,637	0,000	Valid
7	0,492	0,004	Valid
8	-0,182	0,318	Tidak Valid
9	0,414	0,018	Valid
10	0,526	0,002	Valid
11	0,422	0,016	Valid
12	0,332	0,063	Tidak Valid
13	0,671	0,000	Valid
14	0,603	0,000	Valid
15	0,555	0,001	Valid
16	0,582	0,000	Valid
17	0,436	0,013	Valid
18	0,487	0,005	Valid

Skala beban kerja yang dikembangkan berjumlah 18 aitem, dengan 9 aitem *favorable* dan 9 aitem *unfavorable*. Setelah dilakukan uji validitas, empat aitem dinyatakan tidak valid dan kemudian dihapus, sehingga total aitem yang tersisa menjadi 14 aitem. Berikut adalah *blueprint* skala beban kerja setelah dilakukan uji validitas.

Tabel 3. 11 Blueprint/Kisi-Kisi Instrumen Skala Beban Kerja Setelah Uji Coba

Variabel	Aspek	No Aitem	Total
Beban Kerja	Beban Fisik	2,4,9,8,13,7	6
	Beban Mental	6,1,3,10,5	5
	Beban Waktu	11,14,12	3

c) Skala Lingkungan Kerja

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode Aiken's V. Sebanyak 3 orang panel ahli dipilih untuk mengevaluasi skala lingkungan kerja yang telah disusun. Berikut ini adalah tabel skala lingkungan kerja yang dihasilkan setelah perhitungan Aiken's V dalam penelitian ini:

Tabel 3. 12 Nilai Expert Judgement Hasil Validitas Aiken's V Skala Lingkungan Kerja

Butir	Rater 1	Rater 2	Rater 3	S1	S2	S3	$\sum s$	n (C-1)	V	Ket
aitem 1	3	2	2	2	1	1	4	6	0,666666667	Relevan
aitem 2	3	2	3	2	1	2	5	6	0,833333333	Relevan
aitem 3	3	2	3	2	1	2	5	6	0,833333333	Relevan
aitem 4	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 5	3	2	3	2	1	2	5	6	0,833333333	Relevan
aitem 6	3	2	2	2	1	2	5	6	0,833333333	Relevan
aitem 7	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 8	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 9	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 10	3	2	3	2	1	2	5	6	0,833333333	Relevan
aitem 11	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 12	3	3	2	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 13	3	2	3	2	1	2	5	6	0,833333333	Relevan
aitem 14	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 15	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 16	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 17	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Relevan
aitem 18	3	2	3	2	1	2	5	6	0,833333333	Relevan
aitem 19	3	2	3	2	1	2	5	6	0,833333333	Relevan
aitem 20	3	2	3	2	1	2	5	6	0,833333333	Relevan

Setelah melakukan evaluasi dengan para ahli, peneliti menerima saran untuk memperbaiki kata-kata yang dinilai kurang tepat atau tidak sesuai dengan kaidah bahasa. Terdapat beberapa aitem dalam skala lingkungan kerja yang direkomendasikan untuk diperbaiki dari segi redaksi kata. Meski demikian, para ahli tetap menilai bahwa aitem-aitem tersebut masih layak digunakan.

Penelitian kemudian dilanjutkan dengan menguji validitas instrumen dengan menggunakan 32 guru dan staff sebagai responden untuk uji coba. Uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS 26.0 *for windows*. Berikut adalah hasil dari pengujian validitas dalam penelitian ini.

Tabel 3. 13 Validitas Skala Lingkungan Kerja

Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
1	0,698	0,000	Valid
2	0,661	0,000	Valid
3	0,597	0,000	Valid
4	0,732	0,000	Valid
5	0,704	0,000	Valid
6	0,500	0,004	Valid
7	0,393	0,026	Valid
8	0,547	0,001	Valid
9	0,780	0,000	Valid
10	0,660	0,000	Valid
11	0,415	0,018	Valid
12	0,192	0,293	Tidak Valid
13	0,540	0,001	Valid
14	0,706	0,000	Valid
15	0,798	0,000	Valid
16	0,388	0,028	Valid
17	0,624	0,000	Valid
18	0,570	0,001	Valid
19	0,547	0,001	Valid
20	0,792	0,000	Valid
21	0,784	0,000	Valid
22	0,603	0,000	Valid
23	0,727	0,000	Valid
24	0,633	0,000	Valid
25	0,638	0,000	Valid

Skala lingkungan kerja yang dikembangkan berjumlah 25 aitem, dengan 15 aitem *favorable* dan 10 aitem *unfavorable*. Setelah dilakukan uji validitas, satu aitem dinyatakan tidak valid dan kemudian dihapus, sehingga total aitem yang tersisa menjadi 24 aitem. Berikut adalah *blueprint* skala lingkungan kerja setelah dilakukan uji validitas.

Tabel 3. 14 Blueprint/Kisi-Kisi Instrumen Skala Lingkungan Kerja Setelah Uji Coba

Variabel	Aspek	No Aitem	Total
Lingkungan Kerja	Pencahayaan dan Warna Ruangan	22,9,6,15	4
	Suhu Udara dan Suara Bising	8,1,4,20,11	5
	Ruang Gerak	18,13,24,21,3	5
	Keamanan	5,2,23,7,16	5
	Hubungan antar Karyawan	17,10,14,19,12	5

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan analisis alpha Cronbach dengan menggunakan SPSS 26.0 *for windows* dengan metode internal consistency. Azwar mengungkapkan uji reliabilitas dengan metode ini karena ingin melihat konsistensi aitem-aitem dalam suatu instrumen (Azwar, 2013). Dasar pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas instrumen adalah dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dengan 0,6. Instrumen dikatakan reliabel atau konsisten apabila nilai cronbach's alpha $> 0,6$. Menurut Arikunto (Arikunto, 2017) terdapat beberapa kategori interpretasi nilai cronbach's alpha yaitu:

Tabel 3. 15 Kategorisasi Interpretasi

Kategori	Nilai Cronbach's Alpha
Sangat Tinggi	$0,8 < r < 1,0$
Tinggi	$0,6 < r < 0,8$
Cukup	$0,4 < r < 0,6$
Rendah	$0,2 < r < 0,4$
Sangat Rendah	$0,0 < r < 0,2$

Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 3. 16 Hasil Uji Reliabilitas

Klasifikasi	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Burnout</i>	0,912	Reliabel
Beban Kerja	0,817	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,932	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3.16, skala *burnout* memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.912, skala beban kerja sebesar 0.817, dan skala lingkungan kerja sebesar 0.932. Ketiga skala tersebut memenuhi kriteria reliabilitas dengan nilai di atas 0.8 yang menunjukkan bahwa aitem-aitem dalam masing-masing skala konsisten dengan kategori interpretasi sangat tinggi dalam mengukur konstruksi yang dimaksud.

I. Analisis Data

1. Uji Deskriptif

Uji deskriptif adalah suatu cara menafsirkan data yang diperoleh dan mendapatkan informasi dengan melakukan pengumpulan, penyusunan, dan mengelompokkan data yang didapat lalu menganalisa data tersebut guna memahami masalah yang diteliti dengan jelas. Analisis deskriptif adalah sebuah cara untuk menggambarkan atau menganalisa suatu temuan, namun tidak dipakai untuk menarik kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2017). Statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah rata-rata (*mean*), nilai minimum, nilai maximum, dan standar deviasi. Penelitian ini menggunakan kategorisasi berdasarkan perhitungan mean hipotesis (M) dan standar deviasi (SD).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan suatu metode uji yang didalamnya tekandung beberapa syarat yang harus terpenuhi dalam menguji kelayakan model yang dipakai peneliti dalam penelitiannya.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki residual yang terdestribusi secara normal. Uji normalitas dapat dilihat

dengan menggunakan uji P-Plot, dimana data berdistribusi normal apabila sebaran data memusat pada nilai rata-rata dan median atau nilai P-Plot terletak digaris diagonal. Selain itu uji normalitas dilihat dengan menggunakan Uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov*, dimana data disebut berdistribusi normal apabila nilai $\text{Asymp.Sig.}(2\text{-tailed}) > 0.05$. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis nonparametrik dapat digunakan. Jika data berdistribusi normal, maka analisis parametrik termasuk model-model regresi yang dapat digunakan menurut (Umar, 2008).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu uji yang dilaksanakan agar dapat diketahui ada atau tidak adanya korelasi dari variabel independent satu sama lain dalam model regresi. Multikolinearitas memiliki arti adanya hubungan linier yang relatif sempurna dari beberapa atau semua variabel yang menggambarkan model regresi (Ajija et al., 2011). Adanya multikolinearitas dapat diketahui dari suatu koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas. Menurut Ghozali (2013), pengukuran multikolinearitas dapat dibaca dari nilai TOL (*tolerance*) dan VIF (*Variance Expansion Factor*). Nilai *cut off* yang biasa digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah sama dengan nilai $\text{tolerance} < 0.1$ atau nilai $\text{VIF} > 10$. Hipotesis yang digunakan dalam uji multikolinearitas adalah:

- 1) $H_0 : \text{VIF} > 10, \text{tolerance} < 0,1$ terjadi multikolinearitas.
- 2) $H_1 : \text{VIF} < 10$ dan $\text{tolerance} > 0,1$ tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2013). Cara menentukan heteroskedastisitas dengan dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya: Scatterplot dan Uji Spearman. Uji Scatterplot dilihat apabila data tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak terdapat pola tertentu pada persamaan regresi. Sedangkan Uji Spearman dilihat berdasarkan nilai signifikan dari kedua variabel independen apabila < 0.05 maka tidak terjadi masalah atau gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

1) Hipotesis pengujiannya adalah:

H_0 : semua variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

H_a : semua variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2) Menentukan level of signifikan pada $\alpha = 0,05$

3) Menentukan F hitung

4) Dasar Pengambilan Keputusan:

H_0 : diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_a : diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

b. Uji Parsial (Uji T)

Menguji koefisien regresi masing-masing variabel independen secara parsial dengan menggunakan uji test, dengan tahapan sebagai berikut:

1) Hipotesis:

H_0 : variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

H_a : variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2) Menentukan level of signifikan pada $\alpha = 0,05$

3) Menentukan t hitung

4) Dasar Pengambilan keputusan

H_0 : diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_a : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan pada penelitian ini, dikarenakan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap *burnout* (Y). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Variabel terikat (*Burnout*)

a = bilangan konstanta

b1 = Koefisien regresi antara beban kerja dengan *burnout*

b2 = Koefisien regresi antara lingkungan kerja dengan *burnout*

X1 = Variabel bebas (beban kerja)

X2 = Variabel bebas (lingkungan kerja)

e = *Error*

5. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi merupakan suatu metode uji yang berfungsi menjelaskan kecepatan perubahan variabel dependen yang telah diberi penjelasan oleh variabel independen. Uji ini juga bisa digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi. Koefisien determinasi (R²) memiliki nilai antara 0 dan 1. Jika nilai R² rendah, maka kemampuan menjelaskan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sangat terbatas. Kelemahan mendasar ketika menggunakan koefisien determinasi adalah adanya keharusan untuk meningkatkan variabel independen, dan R² terlepas dari apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (Ghozali, 2013)

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTs X di Kalimantan, sebuah madrasah tsanawiyah yang berperan sebagai lembaga pendidikan formal tingkat menengah pertama. MTs X memiliki total 56 tenaga pendidik dan staf yang menjadi objek penelitian ini. Mereka bertanggung jawab atas berbagai tugas administratif dan akademik yang mendukung kelancaran proses belajar mengajar. Dalam konteks penelitian ini, MTs X dipilih sebagai lokasi studi untuk memahami sejauh mana beban kerja dan lingkungan kerja memengaruhi tingkat *burnout* di kalangan guru dan staf. Beban kerja mencakup aspek fisik, mental, dan waktu yang harus dikelola oleh tenaga pendidik, sementara lingkungan kerja melibatkan faktor pencahayaan, suhu, ruang gerak, keamanan, serta hubungan antar karyawan. Kedua faktor ini diduga memiliki kontribusi terhadap tingkat kejenuhan kerja yang dialami oleh tenaga pendidik di sekolah tersebut.

Data dikumpulkan menggunakan metode survei melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh tenaga pendidik dan staf. Teknik total sampling digunakan dalam penelitian ini, sehingga seluruh populasi di MTs X turut serta dalam pengambilan data. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi kerja tenaga pendidik di MTs X serta faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *burnout* mereka.

B. Karakteristik Responden dan Distribusi Jawaban

Pengumpulan data ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan menggunakan *google form*. Hal ini dilakukan agar dapat mempersingkat waktu dan di samping itu responden memiliki kemandirian dalam mengisi kuesioner. Sehingga peneliti tidak perlu bertemu langsung dengan responden dan cukup mengajukan pertanyaan tertulis melalui *google form* untuk mendapatkan respon. Penyebaran kuesioner melalui *google form* ini disebarakan kepada 56 guru dan staff MTs X di Kalimantan.

1. Karakteristik Responden

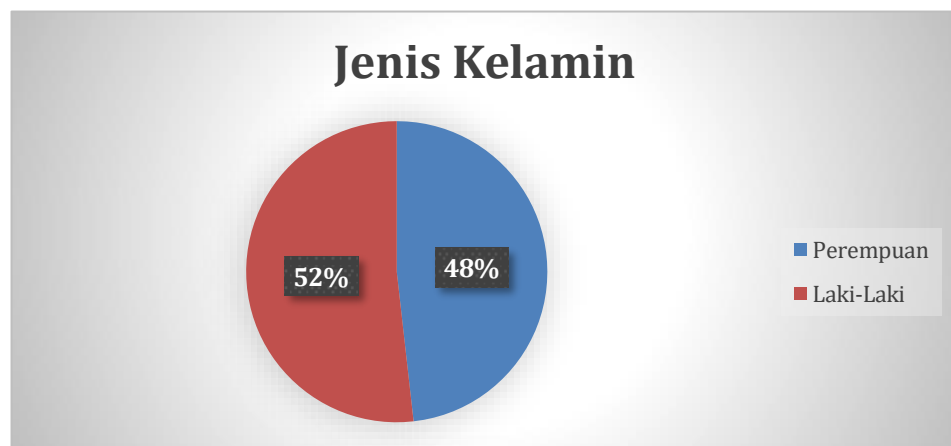
Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan staff MTs X di Kalimantan. Berikut adalah deskripsi mengenai identitas responden berdasarkan pengolahan kuesioner yang terdiri dari jenis kelamin, usia, posisi pekerjaan/jabatan, dan lama bekerja.

a. Data jumlah kuesioner yang disebar

Tabel 4. 1 Data Sampel Penelitian

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Jumlah kuesioner yang disebar	56	100%
2.	Jumlah kuesioner yang tidak terisi	0	0%
3.	Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	0	0%
4.	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	56	100%

b. Jenis Kelamin

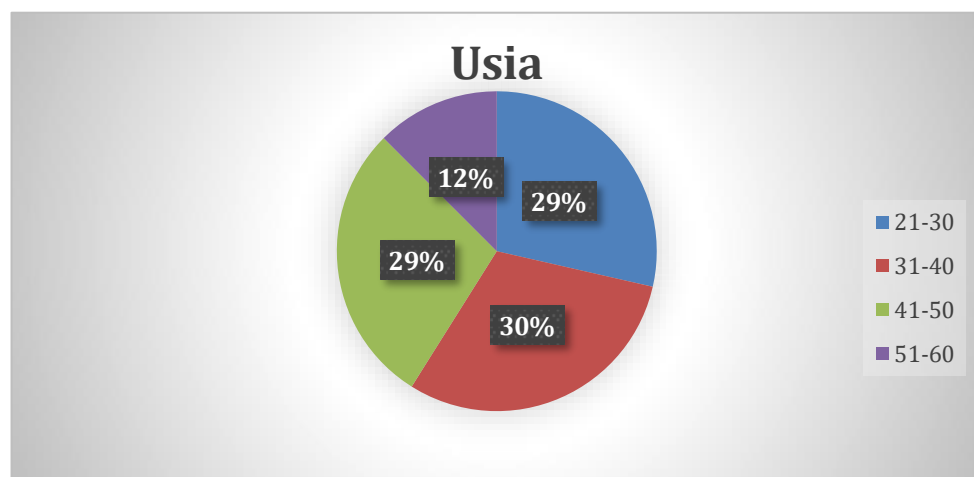


Gambar 4. 1 Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar 4.1 hasil pengisian formulir responden dari 56 jawaban memiliki persentase 48% jenis kelamin wanita dan 52% jenis kelamin pria. Perbandingan ini menunjukkan distribusi yang relatif seimbang antara guru laki-laki dan perempuan. Menariknya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* terjadi merata di kedua kelompok gender, namun dengan kecenderungan gejala yang berbeda. Menurut (Maslach & Jackson, 1981), perempuan cenderung lebih rentan terhadap kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), sedangkan laki-laki lebih menunjukkan depersonalisasi atau sikap sinis terhadap pekerjaan. Penelitian oleh (Purba et al., 2007) juga menyatakan bahwa guru

perempuan sering menghadapi beban peran ganda antara pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga, sementara guru laki-laki lebih sering terlibat dalam tugas tambahan struktural di sekolah. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian pada guru di MTs X, antara guru laki-laki dan perempuan keduanya memiliki perbedaan terkait aspek pada *burnout*, guru perempuan cenderung menunjukkan kelelahan emosional, guru laki-laki cenderung menunjukkan sinisme atau depersonalisasi, sedangkan untuk aspek penghargaan diri yang rendah keduanya menunjukkan hasil yang relatif seimbang.

c. Usia



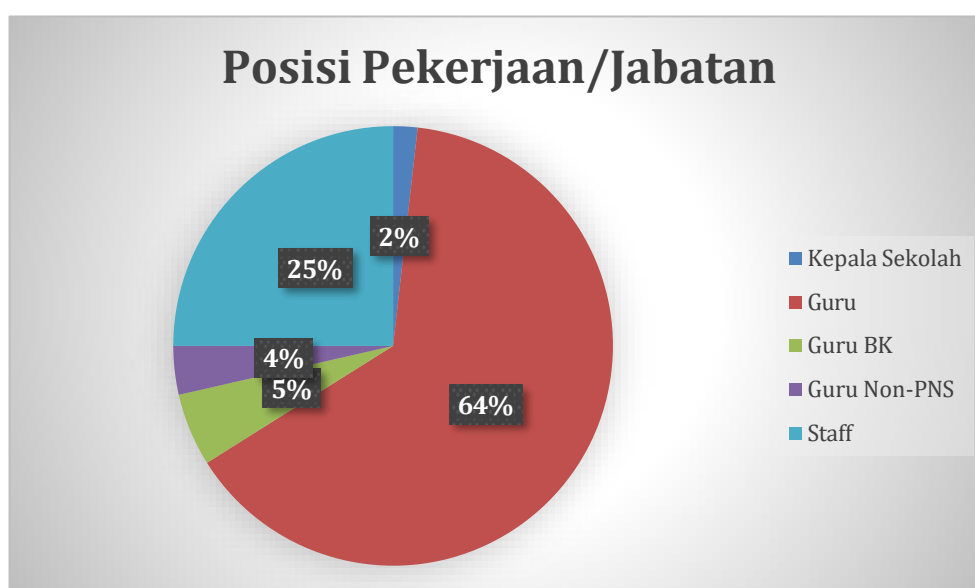
Gambar 4. 2 Usia

Berdasarkan gambar 4.2 hasil pengisian formulir responden dari 56 jawaban usia responden rata – rata antara 31-40 tahun dengan persentase sebesar 30%. Berdasarkan hasil penelitian, guru usia 21–30 tahun, yang merupakan kelompok usia awal karier, cenderung menghadapi *burnout* karena masih dalam proses adaptasi terhadap dunia kerja, tekanan performa, dan kurangnya pengalaman mengelola stres. Menurut (Taris et al., 2004), guru muda lebih rentan terhadap *emotional exhaustion* karena mereka belum membentuk mekanisme *coping* yang efektif. Guru usia 31–40 tahun, meskipun berada di fase stabil secara karier, menunjukkan tekanan karena tanggung jawab yang bertambah, baik dari aspek profesional maupun keluarga. Penelitian oleh (Schaufeli & Buunk, 2003) mengungkapkan bahwa usia ini cenderung mengalami *role conflict*, karena harus menyeimbangkan tuntutan kerja dan kehidupan pribadi.

Sementara itu, guru usia 41–50 tahun juga menunjukkan *burnout* dalam bentuk stagnasi dan menurunnya kepuasan pribadi, atau disebut sebagai penghargaan diri yang

rendah. Menurut (Farber, 1991), guru pada usia ini sering merasa sudah mencapai titik jenuh dalam profesinya. Guru berusia 51–60 tahun, walaupun secara umum lebih stabil, juga menghadapi tantangan, terutama dalam menghadapi perubahan kebijakan pendidikan, sistem kerja digital, dan dinamika generasi muda yang berbeda. Mereka juga cenderung mengalami *burnout* yang lebih pasif, yaitu kelelahan emosional dan ketidakpuasan kerja karena kurangnya pengakuan atau penghargaan.

d. Posisi Pekerjaan/Jabatan



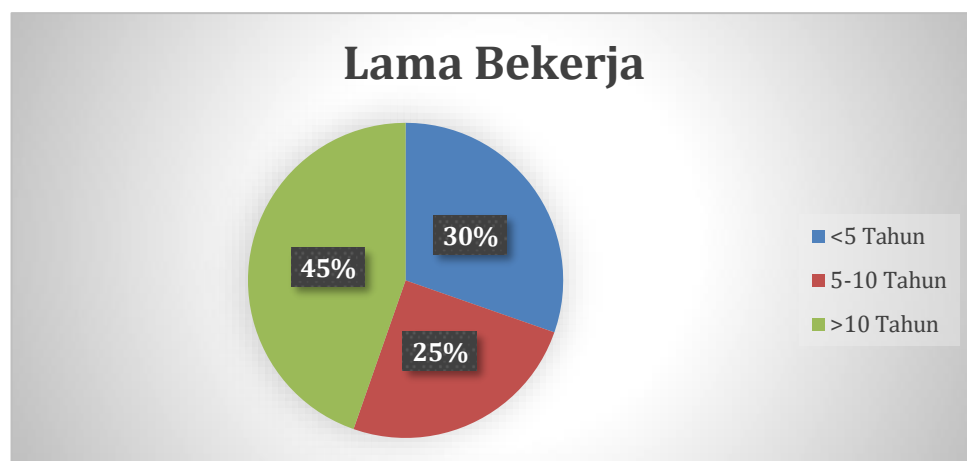
Gambar 4. 3 Posisi Pekerjaan/Jabatan

Berdasarkan gambar 4.3 hasil pengisian formulir responden dari 56 jawaban posisi pekerjaan/jabatan responden rata – rata guru dengan persentase sebesar 64%. Mayoritas responden adalah guru pengampu mata pelajaran (64%), yang menunjukkan bahwa mereka adalah pihak yang paling terlibat langsung dengan kegiatan inti pembelajaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru pengampu mengalami *burnout* tertinggi, karena harus menghadapi beban kerja yang besar seperti mengajar, menyusun administrasi, membina siswa, dan mengikuti program sekolah tambahan. Menurut (Gibson et al., 2017), *burnout* sangat mungkin terjadi pada posisi yang memiliki tanggung jawab tinggi tetapi kendali rendah, seperti guru mata pelajaran yang tidak memiliki posisi struktural.

Guru BK (5%) juga menghadapi tantangan unik, yakni tuntutan memberikan dukungan psikologis kepada siswa dengan latar belakang permasalahan beragam, namun sering tidak memiliki ruang *support* yang cukup dari lingkungan kerja, sehingga berpotensi

mengalami *emotional exhaustion*. Staf administrasi (26%), walaupun tidak terlibat langsung dalam proses belajar-mengajar, juga melaporkan tekanan kerja yang tinggi, terutama karena sistem pelaporan digital, *deadline* administratif, dan tuntutan ketelitian. Beban administratif ini sesuai dengan temuan (Maslach & Leiter, 1997) bahwa pekerjaan monoton dan administratif yang berulang dapat menyebabkan *cognitive fatigue* dan *burnout*. Guru non-PNS (4%) menghadapi tantangan dari sisi keamanan kerja dan pengakuan. Mereka sering mendapat beban serupa dengan guru tetap, namun dengan insentif dan perlindungan kerja yang lebih rendah. Hal ini selaras dengan penelitian (Taris et al., 2004) yang menemukan bahwa ketidakpastian status kerja berkorelasi positif dengan *burnout*.

e. Lama Bekerja



Gambar 4. 4 Lama Bekerja

Berdasarkan gambar 4.4 hasil pengisian formulir responden dari 56 jawaban lama bekerja responden rata – rata >10 tahun dengan persentase sebesar 45%. Kelompok ini menunjukkan kecenderungan *burnout* karena akumulasi kelelahan kerja jangka panjang, kurangnya variasi tugas, dan minimnya pengembangan profesional yang bermakna. Menurut (Farber, 1991), guru dengan masa kerja panjang rentan mengalami *burnout*, yakni ketidakpedulian emosional akibat perasaan tidak dihargai setelah bertahun-tahun mengabdikan. Sebaliknya, guru dengan masa kerja kurang dari 5 tahun (30%) mengalami *burnout* yang berbeda, yaitu *shock* awal terhadap tekanan kerja yang nyata tidak sesuai ekspektasi mereka sebelumnya. Ini sesuai dengan temuan (Maslach & Leiter, 1997) bahwa masa awal karier merupakan fase paling rentan terhadap *burnout* karena penyesuaian yang belum stabil. Guru dengan masa kerja 5–10 tahun (25%) berada pada fase transisi. Mereka mulai menunjukkan

gejala *burnout* apabila tidak mendapatkan dukungan pengembangan karier, seperti pelatihan, promosi, atau kesempatan menambah kompetensi. Jika tidak ditangani, kelompok ini berisiko mengalami *burnout* berkelanjutan.

2. Distribusi Jawaban

a. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Beban Kerja

Variabel beban kerja (X1) pada penelitian ini diukur melalui 14 pernyataan yang disebar kepada 56 responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil dari jawaban responden terhadap variabel beban kerja menjelaskan bahwa pada variabel beban kerja mayoritas responden menjawab “setuju” sebesar 54,47%. Terkait dengan pernyataan di dalam kuesioner yang paling berpengaruh adalah pernyataan nomor 1 “Saya kewalahan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan” dengan “tidak setuju” persentase sebesar 82,1% dan pernyataan nomor 12 “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu tanpa merasa tertekan” dengan “setuju” persentase sebesar 82,1%.

b. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja (X2) pada penelitian ini diukur melalui 24 pernyataan yang disebar kepada 56 responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil dari jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja menjelaskan bahwa pada variabel lingkungan kerja mayoritas responden menjawab “setuju” sebesar 47,25%. Terkait dengan pernyataan di dalam kuesioner yang paling berpengaruh adalah pernyataan nomor 1 “Tingkat kebisingan di tempat kerja saya cukup rendah sehingga tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja” dengan “setuju” persentase sebesar 82,1%.

c. Distribusi Jawaban Responden Mengenai *Burnout*

Variabel *burnout* (Y) pada penelitian ini diukur melalui 18 pernyataan yang disebar kepada 56 responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil dari jawaban responden terhadap variabel *burnout* menjelaskan bahwa pada variabel *burnout* mayoritas responden menjawab “tidak setuju” sebesar 60,88%. Terkait dengan pernyataan di dalam kuesioner yang paling berpengaruh adalah pernyataan nomor 14 “Saya yakin kualitas kontribusi saya dapat memberikan dampak positif, baik untuk instansi, rekan kerja, ataupun siswa” dengan “setuju” persentase sebesar 85,7%.

3. Kelemahan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa kelemahan yang perlu dicatat sebagai bentuk refleksi ilmiah, serta sebagai pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik yang serupa.

- a. Jumlah responden yang terbatas. Penelitian hanya dilakukan pada 56 guru di satu institusi pendidikan, yakni MTs X di Kalimantan. Jumlah tersebut mungkin belum sepenuhnya mewakili keseluruhan populasi guru madrasah di Kalimantan Timur atau di Indonesia secara umum. Oleh karena itu, generalisasi hasil penelitian ini harus dilakukan secara hati-hati dan terbatas pada konteks lokal.
- b. Potensi bias subjektif dalam pengisian skala. Beberapa responden kemungkinan mengisi kuesioner dengan jawaban yang dianggap “aman” atau “sosial diinginkan”, terutama karena sensitivitas topik *burnout* yang dapat berkaitan dengan performa kerja. Hal ini dapat menyebabkan bias jawaban yang memengaruhi validitas data.
- c. Variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel bebas, yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. Padahal, *burnout* juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kepribadian, motivasi intrinsik, dukungan sosial dari keluarga, maupun manajemen kepemimpinan. Keterbatasan ini membuat hasil penelitian belum sepenuhnya menangkap kompleksitas penyebab *burnout* pada guru.

C. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data secara terstruktur agar mudah dipahami. Statistik seperti mean, standar deviasi, dan pengelompokan data membantu menggambarkan karakteristik sampel penelitian.

a. Skor Hipotetik

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah beban kerja, lingkungan kerja, dan *burnout* yang akan diuji dengan statistik deskriptif seperti pada tabel-tabel di bawah ini.

Tabel 4. 2 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	56	17	41	30,0179	4,31695
Valid N	56				

Tabel 4.2 menjelaskan bahwa pada variabel beban kerja terdapat 17 jawaban minimum responden dari total 56 kuesioner yang disebarkan dan jawaban maksimum sebanyak 41 dari total 56 kuesioner yang disebarkan, dengan nilai rata-rata total jawaban yang didapat sebesar 30,0179, dan standar deviasi sebesar 4,31695.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	56	63	96	75,5893	7,53121
Valid N	56				

Tabel 4.3 menjelaskan bahwa pada variabel lingkungan kerja terdapat 63 jawaban minimum responden dari total 56 kuesioner yang disebarkan dan jawaban maksimum sebanyak 96 dari total 56 kuesioner yang disebarkan, dengan nilai rata-rata total jawaban yang didapat sebesar 75,5893, dan standar deviasi sebesar 7,53121.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Burnout

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Burnout	56	18	48	34,6964	6,08999
Valid N	56				

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa pada variabel *burnout* terdapat 18 jawaban minimum responden dari total 56 kuesioner yang disebarkan dan jawaban maksimum sebanyak 48 dari total 56 kuesioner yang disebarkan, dengan nilai rata-rata total jawaban yang didapat sebesar 34,6964, dan standar deviasi sebesar 6,08999.

b. Kategorisasi Data

1) Beban Kerja

Tabel 4. 5 Kriteria Kategorisasi Data Variabel Beban Kerja

Kategorisasi	Norma	Hasil
Rendah	$X < (M-1SD)$	$X < 26$
Sedang	$(M-1SD) \leq X < (M+1SD)$	$26,5 \leq X < 34$
Tinggi	$(M+1SD) \leq X$	$X \geq 34,5$

Berdasarkan tabel 4.5, variabel beban kerja dikategorikan ke dalam tiga tingkat, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Kategori rendah mencakup individu dengan beban kerja di bawah 26 menunjukkan bahwa beban kerja yang dimiliki tidak terlalu membebani dan tidak terlalu memberatkan, baik bagi waktu, fisik, maupun mental, sehingga tingkat beban kerja yang dimiliki rendah. Kategori sedang mencakup individu dengan nilai antara 26,5 hingga 34, yang menandakan bahwa beban kerja yang dimiliki cukup, walaupun masih merasakan dampak bagi fisik, mental, maupun waktu karena beban kerja yang dimiliki. Sementara itu, kategori tinggi berlaku bagi individu dengan nilai 34,5 atau lebih, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang dimiliki terlalu berat bagi fisik, mental, maupun waktu, sehingga beban kerja yang dimiliki sangat tinggi. Dengan mempertimbangkan nilai mean (M) dan standar deviasi (SD) dari variabel beban kerja, individu dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan ke dalam salah satu dari tiga kategori tersebut.

Tabel 4. 6 Tingkat Kategori Variabel Beban Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Rendah	5	9,0	9,0
	Sedang	45	80,0	80,0
	Tinggi	6	11,0	11,0
	Total	56	100,0	100,0

Berdasarkan tabel 4.6, hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam kategori sedang sebanyak 45 orang (80%). Sementara itu, sebanyak 5 responden (9%) berada dalam kategori rendah, dan 6 responden (11%) termasuk dalam kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki beban kerja yang

cukup, meskipun masih terdapat individu yang memiliki beban kerja yang rendah maupun sangat tinggi dalam penelitian ini.

2) Lingkungan Kerja

Tabel 4. 7 Kriteria Kategorisasi Data Variabel Lingkungan Kerja

Kategorisasi	Norma	Hasil
Rendah	$X < (M-1SD)$	$X < 68$
Sedang	$(M-1SD) \leq X < (M+1SD)$	$68,5 \leq X < 83$
Tinggi	$(M+1SD) \leq X$	$X \geq 83,5$

Berdasarkan tabel 4.7, variabel lingkungan kerja dikategorikan ke dalam tiga tingkat, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Kategori rendah mencakup individu dengan lingkungan kerja di bawah 68 menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dimiliki tidak memiliki fasilitas yang memadai dan hubungan antar karyawan yang tidak baik, sehingga lingkungan kerja yang dimiliki buruk. Kategori sedang mencakup individu dengan nilai antara 68,5 hingga 83, yang menandakan bahwa lingkungan kerja yang dimiliki cukup baik. Sementara itu, kategori tinggi berlaku bagi individu dengan nilai 83,5 atau lebih, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki fasilitas yang baik dan memadai serta hubungan sosial antar sesama yang sangat baik. Dengan mempertimbangkan nilai mean (M) dan standar deviasi (SD) dari variabel lingkungan kerja, individu dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan ke dalam salah satu dari tiga kategori tersebut.

Tabel 4. 8 Tingkat Kategori Variabel Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Rendah	6	11,0	11,0
	Sedang	43	77,0	77,0
	Tinggi	7	12,0	12,0
	Total	56	100,0	100,0

Berdasarkan tabel 4.8, hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam kategori sedang sebanyak 43 orang (77%). Sementara itu, sebanyak 6 responden (11%) berada dalam kategori rendah, dan 7 responden (12%) termasuk dalam kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki lingkungan

kerja yang cukup baik, meskipun masih terdapat individu dengan lingkungan kerja yang buruk maupun sangat baik dalam penelitian ini.

3) *Burnout*

Tabel 4. 9 Kriteria Kategorisasi Data Variabel Burnout

Kategorisasi	Norma	Hasil
Rendah	$X < (M-1SD)$	$X < 28,5$
Sedang	$(M-1SD) \leq X < (M+1SD)$	$29 \leq X < 41$
Tinggi	$(M+1SD) \leq X$	$X \geq 41,5$

Berdasarkan tabel 4.9, variabel *burnout* dikategorikan ke dalam tiga tingkat, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Kategori rendah mencakup individu dengan nilai *burnout* di bawah 28,5 yang menunjukkan bahwa individu memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola fisik dan mental, menjaga hubungan yang baik dengan sesama, serta memiliki penghargaan diri yang baik sehingga memiliki tingkat *burnout* yang rendah. Kategori sedang mencakup individu dengan nilai antara 29 hingga 41, yang menandakan bahwa mereka memiliki tingkat *burnout* yang sedang. Sementara itu, kategori tinggi berlaku bagi individu dengan nilai 41,5 atau lebih, yang menunjukkan kecenderungan mengalami kelelahan fisik dan mental, depersonalisasi, dan mendapatkan penghargaan diri yang rendah sehingga memiliki tingkat *burnout* yang tinggi. Dengan mempertimbangkan nilai mean (M) dan standar deviasi (SD) dari variabel *burnout*, individu dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan ke dalam salah satu dari tiga kategori tersebut.

Tabel 4. 10 Tingkat Kategori Variabel Burnout

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Rendah	9	16,0	16,0
	Sedang	41	73,0	73,0
	Tinggi	6	11,0	11,0
	Total	56	100,0	100,0

Berdasarkan tabel 4.10, hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam kategori sedang sebanyak 41 orang (73%). Sementara itu, sebanyak 9 responden (16%) berada dalam kategori rendah, dan 6 responden (11%) termasuk dalam

kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *burnout* yang cukup, meskipun masih terdapat individu dengan tingkat *burnout* rendah maupun tinggi dalam penelitian ini.

c. Faktor Pembentuk Utama Variabel

Faktor utama pembentuk variabel berdasarkan aspek yang telah ada sebagai berikut:

1) *Burnout*

Faktor utama pembentuk variabel *burnout* berdasarkan aspek yang telah ada sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Aspek Pembentuk Utama Variabel Burnout

Aspek	Skor Total	Persentase
Kelelahan Emosional	665	34,23%
Sinisme atau Depersonalisasi	616	31,70%
Penghargaan Diri yang Rendah	662	34,07%
Total	1943	100%

Berdasarkan pada tabel 4.11, diperoleh hasil bahwa ketiga aspek, yaitu kelelahan emosional, sinisme atau depersonalisasi, dan penghargaan diri yang rendah, sama-sama berkontribusi dalam membentuk variabel *burnout* dengan selisih skor yang tidak terlalu jauh. Aspek kelelahan emosional memiliki skor total sebesar 665 atau 34,23%, aspek sinisme atau depersonalisasi memiliki skor total sebesar 616 atau 31,70%, sedangkan aspek penghargaan diri yang rendah memperoleh skor total 662 atau 34,07%. Meskipun kelelahan emosional memberikan kontribusi sedikit lebih besar, selisih antara ketiga aspek ini menunjukkan bahwa ketiganya sama-sama memiliki peran penting dalam menggambarkan tingkat *burnout* pada responden.

2) Beban Kerja

Faktor utama pembentuk variabel beban kerja berdasarkan aspek yang telah ada sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Aspek Pembentuk Utama Variabel Beban Kerja

Aspek	Skor Total	Persentase
Beban Fisik	727	43,25%
Beban Mental	609	36,23%
Beban Waktu	345	20,52%
Total	1681	100%

Berdasarkan pada tabel 4.12, diperoleh hasil bahwa faktor pembentuk utama variabel beban kerja pada penelitian ini adalah aspek beban fisik dengan skor total sebesar 727 atau 43,25% dari keseluruhan skor variabel beban kerja. Meskipun aspek beban fisik memberikan kontribusi paling besar, aspek lainnya juga turut berperan, seperti beban mental dengan skor 609 atau 36,23%, dan beban waktu dengan skor 345 atau 20,52%.

3) Lingkungan Kerja

Faktor utama pembentuk variabel lingkungan kerja berdasarkan aspek yang telah ada sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Aspek Pembentuk Utama Variabel Lingkungan Kerja

Aspek	Skor Total	Persentase
Pencahayaan dan Warna Ruangan	694	16,39%
Suhu Udara dan Suara Bising	847	20,01%
Ruang Gerak	884	20,88%
Keamanan	886	20,93%
Hubungan antar Karyawan	922	21,78%
Total	4233	100%

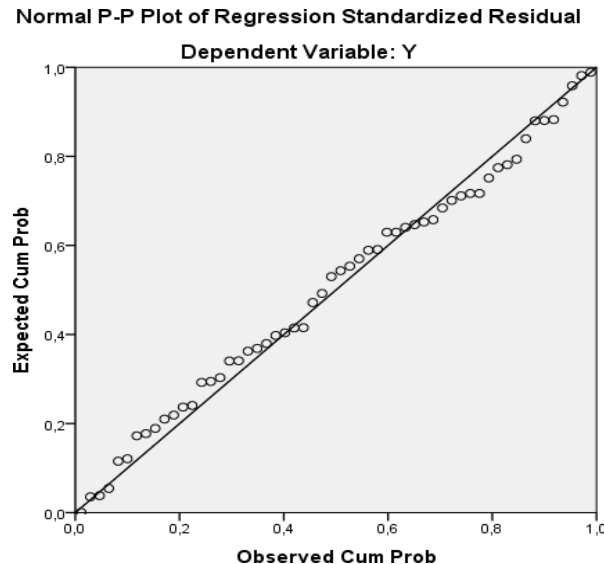
Berdasarkan pada tabel 4.13, diperoleh hasil bahwa kelima aspek, yaitu pencahayaan dan warna ruangan; suhu udara dan suara bising; ruang gerak; keamanan; dan hubungan antar karyawan, sama-sama berkontribusi dalam membentuk variabel lingkungan kerja

dengan selisih skor yang tidak terlalu jauh. Aspek pencahayaan dan warna ruangan memiliki skor total sebesar 694 atau 16,39%, aspek suhu udara dan suara bising memiliki skor total sebesar 847 atau 20,01%, aspek ruang gerak memiliki skor total sebesar 884 atau 20,88%, aspek keamanan memiliki skor total 886 atau 20,93%, sedangkan aspek hubungan antar karyawan memperoleh skor total 922 atau 21,78%. Meskipun hubungan antar karyawan memberikan kontribusi sedikit lebih besar, dan pencahayaan dan warna ruangan memberikan kontribusi paling kecil, selisih antara kelima aspek ini menunjukkan bahwa kelimanya sama-sama memiliki peran penting dalam menggambarkan tingkat lingkungan kerja pada responden.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji sebuah model regresi, yaitu variabel dependen dan variabel independen atau keduanya berdistribusi dengan normal atau tidak normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 4. 5 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Plot

Grafik P-plot pada gambar 4.5 menunjukkan bahwa sebaran data memusat pada nilai rata-rata dan median atau nilai P-plot terletak digaris diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data penelitian ini memiliki penyebaran dan distribusi normal. Dengan normalnya data pada penelitian ini maka penelitian ini dapat diteruskan. Untuk menegaskan hasil uji normalitas

maka peneliti melakukan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan hasil yang akan di jelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas Menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov		
Test		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameter ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,60502983
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,065
	Negative	-,061
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 4.14, terlihat nilai Asymp.Sig pada penelitian ini diperoleh 0.200, maka nilai tersebut lebih besar dari ketentuan uji normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal, hasilnya konsisten dengan uji sebelumnya. Maka data tersebut terdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai penelitian.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi adanya problem multiko, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) serta besaran koreksi antar variabel independent, yang akan dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients*				Collinearity Statistics	
	Unstandardized	Coefficients	Standardized			
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance
1	28,919	7,219		4,006	,000	
(Constant)						
X1	,891	,120	,632	7,399	,000	,907
X2	-,278	,069	-,343	-4,019	,000	,907

a. Dependent Variable: Y

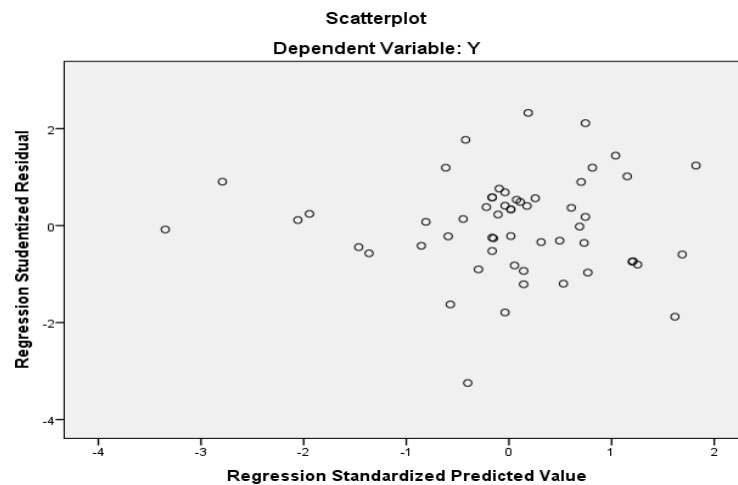
Dasar pengambilan dari uji multikolonearitas ialah apabila:

- 1) Dilihat dari nilai *tolerance* : Jika nilai *tolerance* lebih besar > dari 0.10 maka artinya tidak terjadi multikolonearitas.
- 2) Melihat nilai VIF : Jika nilai VIF lebih kecil dari < 10.00 maka artinya tidak terjadi multikolonearitas.

Berdasarkan tabel 4.15 terlihat nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) disekitar angka 1 untuk setiap variabel yang ditunjukkan dengan nilai *tolerance* beban kerja dan lingkungan kerja sebesar 0,907. Selain itu VIF untuk beban kerja dan lingkungan kerja sebesar 1,103. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat problem multiko dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji hereokedastisitas dilakukan apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan variasi dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya heterokedasrisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED.



Gambar 4. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot

Berdasarkan grafik scatterplot pada gambar 4.6, menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi *burnout* berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. Selanjutnya deteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas juga dapat dilihat dengan melakukan Uji Spearman yang akan dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Spearman

Correlations						
			X1	X2	Y	
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1,000	-,281*	,702**	
		Sig. (2-tailed)		-	,036	,000
		N	56	56	56	
	X2	Correlation Coefficient	-,281*	1,000	-,525**	
		Sig. (2-tailed)	,036	-	,000	
		N	56	56	56	
	Y	Correlation Coefficient	,702**	-,525**	1,000	
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	-	
		N	56	56	56	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.16 hasil heterokedastisitas spearman diketahui bahwa nilai signifikan atau Sig (2-tailed) variabel beban kerja (X1) sebesar 0,000, dan lingkungan kerja (X2) sebesar 0,000. Karena nilai sig (2-tailed) ke-2 variabel independent lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terdapat masalah atau gejala heterokedastisitas. Artinya model regresi yang dipakai untuk penelitian ini layak untuk dilakukan.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independent dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yang diuji secara simultan.

Tabel 4. 17 Hasil Uji F

		ANOVA ^a			
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1325,046	2	662,523	49,124
	Residual	714,793	53	13,487	
	Total	2039,839	55		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.17 bahwa nilai F diperoleh sebesar 49,124 dengan signifikan 0,000. Ini berarti model regresi ini layak untuk digunakan. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan beban kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *burnout* dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout*.

b. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar *error* dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2013). Untuk menguji pengaruh masing masing variabel bebas yang digunakan uji t dengan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,005 maka H0 ditolak dan Ha diterima, sedangkan jika nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,005 maka H0 diterima dan Ha ditolak (Ghozali, 2013)

Tabel 4. 18 Hasil Uji T

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Coefficients ^a		t	Sig.
			Standardized Beta	Coefficients		
1 (Constant	28,919	7,219		,632	4,006	,000
X1	,891	,120		-,343	7,399	,000
X2	-,278	,069			-4,019	,000

a. Dependent Variable: Y

Hipotesis 1: Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout*

H0₁: Tidak terdapat pengaruh antara variabel beban kerja terhadap variabel *burnout* secara parsial

Ha₁: Terdapat pengaruh antara variabel beban kerja terhadap variabel *burnout* secara parsial

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.18, beban kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut terindikasi menunjukkan H0 ditolak dan Ha diterima sehingga variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout* karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel beban kerja lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4. 19 Hasil Uji T

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Coefficients ^a		t	Sig.
			Standardized Beta	Coefficients		
1 (Constant	28,919	7,219		,632	4,006	,000
X1	,891	,120		-,343	7,399	,000
X2	-,278	,069			-4,019	,000

a. Dependent Variable: Y

Hipotesis 2: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Burnout*

H0₂: Tidak terdapat pengaruh antara variabel beban kerja terhadap variabel *burnout* secara parsial

Ha₂: Terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel *burnout* secara parsial

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.19, lingkungan kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut terindikasi menunjukkan H0 ditolak dan Ha diterima sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout* karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel lingkungan kerja lebih kecil dari 0,05.

4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan di dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh, dari variabel independent terhadap variabel dependen dimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu. Untuk menentukan nilai regresi maka dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 20 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Coefficients ^a		t	Sig.
			Standardized Beta	Coefficients		
1 (Constant)	28,919	7,219		,632	4,006	,000
X1	,891	,120		-,343	7,399	,000
X2	-,278	,069			-4,019	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.20, diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 28,919 + 0,891X1 - 0,278X2 + e$$

Keterangan:

Y = *Burnout*

X1 = Beban Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

e = *error*

Koefisien persamaan regresi linear berganda pada tabel 4.20 dapat diartikan koefisien regresi untuk konstan sebesar 28,919, nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai variabel *burnout* adalah sebesar 28,919 tanpa dipengaruhi variabel independen. Nilai koefisien X1 sebesar 0,891 menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel beban kerja akan meningkatkan variabel *burnout* sebesar 0,891. Nilai koefisien X2 sebesar -0,278 menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel lingkungan kerja akan menurunkan variabel *burnout* sebesar 0,278.

5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Tabel 4. 21 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Beban Kerja terhadap Variabel Burnout

Model	R	Model Summary			Std. Error of the Estimate
		R Square	Adjusted R Square		
1		,737 ^a	,543	,534	4,15583

a. Predictors: (Constant), X1

Berdasarkan data hasil model *Summary* pada tabel 4.21, nilai *R Square* sebesar 0,543 atau 54,3% ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel *burnout* terhadap variabel beban kerja adalah sebesar 54,3%.

Tabel 4. 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja terhadap Variabel Burnout

Model	R	Model Summary			Std. Error of the Estimate
		R Square	Adjusted R Square		
1		,536 ^a	,288	,274	5,18730

a. Predictors: (Constant), X1

Berdasarkan data hasil model *Summary* tabel 4.22, nilai *R Square* sebesar 0,288 atau 28,8% ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel *burnout* terhadap variabel lingkungan kerja adalah sebesar 28,8%.

Tabel 4. 23 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Model Summary			Std. Error of the Estimate
		R Square	Adjusted R Square		
1		,806 ^a	,560	,636	3,67242

a. Predictors: (Constant), X1

Berdasarkan data hasil model *Summary* pada tabel 4.23 penelitian ini nilai *R Square* sebesar 0,650 atau 65% ini menunjukkan bahwa variabel *burnout* yang dapat dijelaskan oleh pengaruh variabel beban kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 65%. Sedangkan sisanya sebesar 0,350 atau 35% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel konflik kerja, stress kerja, budaya organisasi, dan lain-lain.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout* pada Guru MTs X di Kalimantan

Menurut konteks pendidikan, terutama di lingkungan sekolah yang berbasis Islam, guru tidak hanya bertanggung jawab dalam aspek akademik tetapi juga dalam pembentukan karakter dan moral siswa yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Oleh karena itu, memahami bagaimana beban kerja mempengaruhi *burnout* pada guru menjadi sangat penting. Beban kerja dalam penelitian ini mencakup jumlah jam mengajar, tugas administratif, keterlibatan guru dalam kegiatan-kegiatan di sekolah, serta kompleksitas tugas yang mereka emban. Guru di MTs X memiliki peran yang cukup kompleks, selain mengajar mata pelajaran akademik, mereka juga bertanggung jawab dalam membimbing siswa secara moral dan spiritual, sesuai dengan nilai-nilai Islam yang dianut oleh madrasah. Selain itu, guru juga harus menangani tugas administratif, seperti menyusun rencana pembelajaran, melakukan asesmen terhadap siswa, serta mengikuti berbagai kegiatan ekstrakurikuler dan pengembangan profesional. Tantangan tambahan muncul ketika guru harus beradaptasi dengan perkembangan teknologi pendidikan dan tuntutan kurikulum yang terus berkembang.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *burnout* pada pekerja (Fuady et al., 2022). Beban kerja mempengaruhi kinerja seseorang, baik

secara fisik maupun mental. Beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan stress kerja, kelelahan fisik dan mental, hingga mengakibatkan *burnout*. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dan tidak memberatkan akan menjadikan guru lebih produktif dan kreatif dalam mengajar.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *burnout* pada guru di MTs X Kalimantan. Analisis regresi menunjukkan bahwa semakin meningkat beban kerja yang dialami guru, akan meningkatkan pula tingkat *burnout* yang mereka rasakan. Guru dengan beban kerja yang lebih besar menunjukkan gejala kelelahan emosional yang lebih tinggi, termasuk perasaan frustrasi, kehilangan semangat dalam mengajar, dan tingkat stres yang meningkat. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel *burnout* terhadap variabel beban kerja sebesar 54,3% pada guru MTs X, sementara faktor lain seperti lingkungan kerja, dukungan sosial, dan manajemen stres juga berkontribusi terhadap fenomena ini.

Uji regresi linier menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi $p < 0,05$, yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout*. Koefisien regresi yang positif mengindikasikan bahwa setiap peningkatan dalam beban kerja akan meningkatkan tingkat *burnout* guru. Hasil uji T menunjukkan bahwa beban kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout*. Sementara itu, hasil uji F menunjukkan dikarenakan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga mengindikasikan bahwa beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap *burnout*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami et al (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja pada guru dipengaruhi karena banyaknya beban dalam menjalankan sistem pembelajaran, tingginya performansi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, tingginya usaha yang dibutuhkan dalam kegiatan mengajar pada siswa, serta banyaknya waktu yang digunakan dalam proses belajar dan mengajar. Beratnya beban kerja pada guru dapat berpengaruh pada kualitas pendidikan dan keberhasilan dalam belajar siswa. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Skaalvik

& Skaalvik, 2017) menemukan bahwa beban kerja yang berat dapat mengurangi kepuasan kerja guru dan meningkatkan tingkat stres mereka. Studi ini juga menunjukkan bahwa guru yang merasa memiliki terlalu banyak tugas administratif cenderung mengalami *burnout* lebih cepat dibandingkan dengan mereka yang hanya fokus pada pengajaran di kelas.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Fuady et al., 2022) mendukung temuan ini, di mana ditemukan bahwa beban kerja yang tinggi menyebabkan kelelahan mental dan fisik yang berdampak pada penurunan efektivitas pengajaran. Namun, penelitian ini menambahkan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja dan manajemen sekolah dapat membantu mengurangi dampak negatif beban kerja terhadap *burnout*.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Burnout* pada Guru MTs X di Kalimantan

Lingkungan kerja adalah tempat di mana para karyawan dapat bekerja secara optimal untuk menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan. Sebagai komponen pengendali, manusia memiliki kelebihan dan keterbatasan yang melekat secara alami. Dalam aktivitas kerja, karyawan perlu beradaptasi secara efektif dengan berbagai elemen, termasuk mesin atau alat dan kondisi fisik di lingkungan kerja. Kondisi lingkungan yang tidak optimal akan memerlukan lebih banyak energi dan waktu, serta tidak mendukung tercapainya sistem kerja yang efisien. Ruang lingkup lingkungan kerja meliputi: 1) kondisi lingkungan fisik, 2) perancangan sistem kerja, dan 3) tata ruang kantor (Sedarmayanti & Rahadian, 2018). Lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti kurangnya fasilitas yang memadai, hubungan sosial yang kurang harmonis, serta kurangnya dukungan dari manajemen sekolah, dapat memperburuk kondisi *burnout* yang dialami guru. Oleh karena itu, penting untuk meninjau sejauh mana lingkungan kerja berkontribusi terhadap *burnout* pada guru MTs X.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *burnout* pada guru MTs X Kalimantan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier, ditemukan bahwa lingkungan kerja yang buruk berkontribusi secara positif terhadap peningkatan tingkat *burnout*. Dengan kata lain, semakin buruk

kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami oleh guru. Sebaliknya, semakin baik lingkungan kerja, semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami oleh guru.

Guru yang merasa lingkungan kerja mereka tidak nyaman, baik secara fisik maupun psikologis, menunjukkan tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung. Faktor-faktor seperti ruang kerja yang tidak memadai, kurangnya fasilitas pendukung, tekanan dari rekan kerja dan atasan, serta minimnya penghargaan terhadap kerja keras mereka menjadi faktor utama yang menyebabkan *burnout* meningkat. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi sebesar 28,8% terhadap variasi *burnout* pada guru MTs X, sementara faktor lainnya seperti beban kerja, tekanan psikologis, dan keseimbangan kehidupan kerja juga memiliki pengaruh.

Uji regresi linier menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi $p < 0,05$, yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout*. Koefisien regresi yang negatif mengindikasikan bahwa setiap penurunan dalam lingkungan kerja akan meningkatkan tingkat *burnout* guru. Hasil uji T menunjukkan bahwa beban kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout*. Sementara itu, hasil uji F menunjukkan dikarenakan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *burnout*.

Penelitian yang dilakukan oleh Pitaloka (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor utama penyebab *burnout*, di samping faktor-faktor lainnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maslach & Leiter (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk merupakan salah satu faktor utama yang meningkatkan risiko *burnout* pada tenaga pendidik. Lingkungan kerja yang tidak kondusif membuat guru merasa kurang nyaman, sehingga mempengaruhi performa dan kesejahteraan psikologis mereka. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti dukungan dari pimpinan dan rekan kerja, dapat membantu mengurangi stres dan

meningkatkan semangat kerja (Ranu, 2014). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Skaalvik & Skaalvik (2017) juga mendukung hasil penelitian ini, di mana ditemukan bahwa guru yang bekerja dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan lebih rentan mengalami *burnout* dibandingkan mereka yang bekerja di lingkungan yang mendukung. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan sosial yang harmonis di tempat kerja dapat menjadi faktor protektif dalam menurunkan risiko *burnout*.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Burnout* pada Guru MTs X di Kalimantan

Beban kerja meliputi aspek kuantitatif, yaitu jumlah jam mengajar, tugas administratif, dan tanggung jawab ekstrakurikuler serta aspek kualitatif, yaitu kompleksitas materi ajar dan tingkat kesulitan dalam mendidik siswa (Koesomowidjojo, 2017). Sementara itu, lingkungan kerja mencakup lima aspek yaitu pencahayaan dan warna ruangan, suhu udara dan suara bising, ruang gerak, keamanan, dan hubungan antar karyawan (Sedarmayanti & Rahadian, 2018). Guru di MTs X tidak hanya bertanggung jawab dalam aspek akademik tetapi juga dalam pembentukan karakter dan moral siswa yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Pada umumnya, guru memiliki beban kerja yang tidak hanya terbatas pada tugas mengajar, tetapi juga melibatkan tugas administratif dan keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler serta bimbingan siswa dalam aspek agama dan moral.

Selain itu, lingkungan kerja yang dimiliki sering kali menghadapi berbagai tantangan, seperti minimnya fasilitas pendukung, tekanan administratif, serta kurangnya apresiasi dari pihak sekolah. Ketika beban kerja terlalu tinggi dan lingkungan kerja tidak mendukung, guru rentan mengalami *burnout* yang dapat berdampak pada kualitas pembelajaran dan kesejahteraan psikologis mereka. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gabungan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat *burnout* yang dialami oleh guru.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa baik beban kerja maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *burnout* pada guru di MTs X. Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi

cenderung meningkatkan *burnout* secara signifikan. Sementara itu, lingkungan kerja yang buruk juga berkontribusi terhadap peningkatan *burnout*. Guru yang memiliki beban kerja berat dan bekerja dalam lingkungan yang kurang mendukung menunjukkan gejala *burnout* yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang memiliki beban kerja lebih ringan dan lingkungan kerja yang lebih positif.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat menjelaskan sekitar 65% variasi *burnout* pada guru MTs X, sementara 35% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain seperti konflik kerja, stress kerja, budaya organisasi, dan lain-lain. Dengan demikian, penelitian ini mengonfirmasi bahwa keseimbangan antara beban kerja yang proporsional dan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting dalam mengurangi tingkat *burnout* pada guru. Hasil uji T menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout*. Sementara itu, hasil uji F menunjukkan dikarenakan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga mengindikasikan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *burnout*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maslach & Leiter (2016) yang menyatakan bahwa kombinasi antara beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang buruk merupakan faktor utama penyebab *burnout* pada tenaga pendidik. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Skaalvik & Skaalvik (2017) yang menemukan bahwa guru yang mengalami tekanan kerja berlebihan dan bekerja dalam lingkungan yang kurang mendukung cenderung lebih cepat mengalami kelelahan emosional dan kehilangan motivasi. Selain itu, penelitian oleh Fuady et al (2022) menemukan bahwa *burnout* pada tenaga kerja pendidikan sangat dipengaruhi oleh beban kerja administratif yang tinggi serta kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan pimpinan sekolah.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Syafrillah (Syafrillah & Irbayuni, 2022) dan Sutoyo (Sutoyo, 2018), yang menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh

Cholili (2021), peneliti menggunakan desain penelitian eksperimen dengan menggunakan pelatihan Achievement Motivation Training (AMT) pada guru yang mengalami *burnout*, dan berdasarkan hasil analisis data pelatihan dengan pemberian intervensi menggunakan Achievement Motivation Training (AMT) dapat menurunkan *burnout*.

Dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini memberikan wawasan lebih spesifik mengenai karakteristik pekerjaan guru yang lebih kompleks karena tanggung jawab mereka tidak hanya dalam aspek akademik tetapi juga dalam membimbing karakter siswa sesuai dengan nilai-nilai Islam serta bagaimana kedua faktor beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi tingkat *burnout* pada guru di lingkungan sekolah berbasis Islam seperti MTs X di Kalimantan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa wawasan penting dalam dunia pendidikan. Penelitian ini menegaskan bahwa keseimbangan antara beban kerja yang proporsional dan lingkungan kerja yang positif sangat penting dalam menjaga kesehatan mental dan kesejahteraan guru. Guru yang mengalami *burnout* akan mengalami penurunan kualitas pengajaran, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pembelajaran siswa. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa manajemen sekolah harus lebih memperhatikan keseimbangan kerja guru. Dengan mengelola beban kerja dengan lebih baik dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sekolah dapat membantu mengurangi tingkat *burnout* pada guru serta meningkatkan produktivitas dan semangat kerja mereka. Diharapkan penelitian ini dapat menggarisbawahi pentingnya kebijakan pendidikan yang mendukung kesejahteraan guru. Dengan menerapkan kebijakan yang lebih fleksibel dalam pengelolaan tugas dan tanggung jawab guru, maka tingkat *burnout* dapat ditekan sehingga kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa tetap optimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *burnout* pada guru di MTs X di Kalimantan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada guru. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang ditanggung oleh guru, semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang mereka alami. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik, mental, serta emosional, yang pada akhirnya menurunkan motivasi dan efektivitas kerja. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel beban kerja terhadap variabel *burnout* sebesar 54,3% pada guru MTs X.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Burnout*

Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *burnout*, yang berarti lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat *burnout* pada guru. Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, ruang gerak, keamanan, serta hubungan sosial di tempat kerja berperan dalam menciptakan kenyamanan kerja yang lebih baik. Semakin positif lingkungan kerja, semakin rendah tingkat stres dan kejenuhan kerja yang dirasakan oleh guru. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel *burnout* sebesar 28,8% pada guru MTs X.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Burnout*

Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berkontribusi dalam memengaruhi tingkat *burnout* guru. Beban kerja yang tinggi, jika tidak diimbangi dengan lingkungan kerja yang mendukung, akan meningkatkan risiko *burnout*. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik dapat menjadi faktor protektif yang membantu mengurangi dampak negatif dari beban kerja yang berat. Oleh karena itu, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja menjadi aspek

penting dalam menjaga kesejahteraan tenaga pendidik. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel *burnout* sebesar 65% pada guru MTs X.

B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Guru

- a. Guru disarankan untuk meningkatkan kesadaran terhadap tanda-tanda awal *burnout* seperti kelelahan emosional (merasa sangat lelah secara emosional dan mental, masalah tidur, energi cepat terkuras, kesulitan untuk kembali bersemangat), sinisme atau depersonalisasi (merasa jenuh, tidak peduli, dan kurang perhatian terhadap rekan kerja, siswa, maupun atasan), dan penghargaan diri yang rendah (merasa tidak kompeten dalam pekerjaan, kontribusi yang dilakukan kurang dihargai, dan merasa tidak puas terhadap pekerjaan). Berdasarkan pembentuk utama variabel *burnout*, ketiga aspek menunjukkan hasil yang hampir seimbang dalam berkontribusi pada pembentukan *burnout*. Hal ini penting untuk diperhatikan agar guru dapat melakukan upaya pencegahan secara mandiri, seperti menerapkan manajemen waktu yang sehat, melatih *mindfulness* dan *emotional regulation*, dan mengatur batasan kerja.
- b. Mengingat bahwa beban fisik menjadi aspek dominan variabel beban kerja, guru perlu untuk lebih memperhatikan kondisi fisik, seperti pola hidup yang sehat, istirahat yang cukup, dan berolahraga.
- c. Hubungan antar karyawan mendominasi pada variabel lingkungan kerja, oleh karena itu guru dianjurkan untuk lebih aktif dalam berhubungan baik, membangun komunikasi asertif, mencari dukungan sosial, dan menciptakan suasana kerja yang baik dan saling membantu, baik dengan sesama guru, staff, maupun atasan.

2. Bagi Pihak Sekolah (MTs X di Kalimantan)

- a. Sekolah perlu melakukan evaluasi berkala terhadap pembagian tugas guru, terutama menyangkut tugas tambahan di luar jam mengajar. Hal ini penting agar tidak terjadi beban kerja yang menumpuk dan tidak proporsional pada sebagian guru.

- b. Menyediakan fasilitas kerja yang lebih nyaman, termasuk ruang kerja yang cukup, pencahayaan yang baik, suhu yang stabil, dan lingkungan yang bersih untuk meningkatkan kenyamanan kerja guru.
 - c. Mengingat lingkungan kerja sosial dan psikologis menjadi aspek penting dalam pembentukan *burnout*, pihak sekolah disarankan untuk membangun iklim kerja yang lebih suportif dan kooperatif. Hal ini dapat dilakukan dengan memperkuat komunikasi antar guru dan manajemen, menyediakan forum curah pendapat, serta mengapresiasi kinerja guru secara adil.
 - d. Meningkatkan dukungan sosial antar guru dan staf, serta memperkuat hubungan kerja yang harmonis dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yang membangun kebersamaan, seperti pelatihan, seminar, atau *gathering* rutin.
 - e. Memperhatikan aspek kesejahteraan guru dengan memberikan kebijakan yang lebih fleksibel terkait beban kerja dan waktu istirahat agar guru dapat menjalankan tugasnya dengan lebih optimal.
3. Bagi Penelitian Selanjutnya
- a. Menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi *burnout*, seperti gaya kepemimpinan, dukungan sosial dari keluarga, tingkat resiliensi individu, atau faktor motivasi kerja.
 - b. Menggunakan metode penelitian yang lebih variatif, seperti wawancara mendalam atau observasi langsung, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai penyebab dan dampak *burnout* pada guru.
 - c. Melakukan penelitian di berbagai jenis sekolah atau institusi pendidikan lainnya guna membandingkan faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* dalam berbagai kondisi lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajija, S. R., Sari, D. W., Setianto, R. H., & Primanti, M. R. (2011). *Cara Cerdas Menguasai EViews*. Penerbit Salemba Empat.
- Al-Kissiy, A. ibn H. ibn N. A. M. (1988). *Musnad Abd ibn Hamid*. Maktabah al-Sunnah.
- Amelia Prameswari Pitaloka, Handian, F. I., & Nanik Susanti. (2022). Literature Review : Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout* Syndrome Pada Perawat Yang Menangani Pasien Covid-19. *Professional Health Journal*, 4(1), 51–61. <https://doi.org/10.54832/phj.v4i1.283>
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2003). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan validitas*. (4th ed.). Pustaka Pelajar.
- Cholili, A. H. (2021). Achievement Motivation Training (AMT) for *Burnout*. *KESANS : International Journal Of Health and Science*, 1(3). <https://kesans.rifainstitute.com/index.php/kesans/article/view/260/267>
- Cooper, C. N., Schabarcq, M. J., & Winnubst, J. A. M. (1996). *Handbok of work and heath psychology*". John Wiley & Sons Ltd, United States.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A Review and an Integration of Research on Job *Burnout*. *The Academy of Management Review*, 18, 621–656. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/258593>
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gerbang, A. A. (2021). Metode Penelitian Pendekatan Kualitatif. In T. S. Tambunan & Ed) (Eds.), CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Efianingrum, A. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Farber, B. A. (1991). Crisis in Education: Stress and *Burnout* in the American Teacher. Jossey-Bass.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manejemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Fuady, S., Dewi, P., & Susanti, I. H. (2022). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Pada Perawat : Studi Literature*. 2(4), 87–94.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Peneliti UNDIP.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan)*. Binarupa Aksara.
- Hakanen, J. J., & Koivumäki, J. (2014). Engaged or exhausted - How does it affect dentists' clinical productivity? *Burnout Research*, 1(1), 12–18. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.02.002>
- Hananindya Karina Sari Pratiwi, A. A. (2022). Strategi Pembuatan Konten Kreatif Instagram Yaumi Indonesia Sebagai Sarana Dakwah. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(8.5.2017), 10029–10054. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- Janah, S. N., & Rohmatun. (2018). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Resiliensi Pada Penyintas Banjir Rob Tambak Lorok. *Proyeksi*, 13(1), 1–12.
- Jaya, E. D., & Rahmat, I. (2017). *Burnout Pada Perawat Ditinjau Dari Locus Of Control Internal Dan Eksternal*. *Unika Soegijapranata Semarang*, 87(1,2), 149–200.
- Kementerian Agama. 2019. Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI.
- Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Penebae swadaya Group.
- Kuncoro, M. (2018). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?* Penerbit Erlangga.
- Maslach, C. (2003). Job *Burnout*: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189–192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced *burnout*. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about *burnout*: How organizations cause personal stress and what to do about it. In *Jossey-Bass*. Jossey-Bass.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: A Guide to Identifying Burnout and Pathways to Recovery*. Harvard Business Review Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout*. 397–422.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. V. (2003). *Organizational Behavior : Emerging Realities for the Workplace Revolution*. McGraw Hill.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Badan Penerbit Universitas Indonesia.
- Natalia, K., & Supramono. (2011). Pengaruh budaya organisasi, self-efficacy dan strategi coping proaktif terhadap *burnout*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, XVI, 35–44.
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen Suatu Dasar Dan Pengantar*. Arena Ilmu.
- Pandey, P., & Pandey, M. M. (2015). *Research Methodology: Tools and Techniques*. Bridge Center.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (3rd ed.). Widya Gama Press.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Purba, J., Yulianto, A., & Widyanti, E. (2007). Pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada guru. *Jurnal Psikologi*, 5, 77–87.
- Puspitasari, W. D., & Febrinita, F. (2021). Pengujian Validasi Isi (Content Validity) Angket Persepsi Mahasiswa terhadap Pembelajaran Daring Matakuliah Matematika Komputasi. *Journal Focus Action of Research Mathematic (Factor M)*, 4(1), 77–90. https://doi.org/10.30762/factor_m.v4i1.3254
- Putri, N. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang. In *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. UMSU.
- Qardhawi, Y. (2007). *Halal dan Haram*. Jabal.
- Rahman, U. (2007). Mengenal *Burnout* Pada Guru. *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 10(2), 216–227. <https://doi.org/10.24252/lp.2007v10n2a7>
- Ranu. (2014). Stres Kerja, Motivasi, dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya*, 2(4), 600–611.
- Retnawati, H. (2016). *ANALISIS KUANTITATIF INSTRUMEN PENELITIAN (Panduan Peneliti, Mahasiswa, dan Psikometrian)*. Parama Publishing.

- Rivai. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Murai Kencana.
- Rohyani, I., & Bayuardi, P. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap *Burnout* Pada Sopir PT Berkah Rahayu Indonesia di Kebumen. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18, 101–107.
- Sarafino, E. ., & Smit, T. W. (2011). *Health Pschology Biopssycholsocial interaction. Seventh Edition*. John Wiley & Sons. Inc.
- Sari, E. P., & Johansyah, J. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Burnout* Karyawan Pada PT. Wom Finance Di Tenggarong. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 20(2), 102–113. <https://doi.org/10.53640/jemi.v20i2.819>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with *burnout* and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Shinta, A. O. E. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUH Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9, 1–18. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3574>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Teacher Stress and Teacher Self-Efficacy: Relations and Consequences. *Teaching and Teacher Education*, 67, 244–252.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, kombinasi, dan R&B*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RnD. In *Alfabeta Bandung*. Alfabeta.
- Sullivan, I. G. (1989). *Burnout: A study of a psychiatric center*. *Loss, Grief & Care*, 3(1–2), 83–93.
- Susilana, R. (2015). *Modul Populasi dan Sampel*. Universitas Pendidikan Indonesia (UPI).

- Sutoyo. (2018). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas bina marga propinsi sulawesi tengah. *Jurnal Katalogis*, 4(3), 698–712.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Swasti, K. G., Ekowati, W., & Rahmawati, E. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Burnout* pada Wanita Bekerja di Kabupaten Banyumas. *Keperawatan Soedirman (The Soedirman Journal of Nursing)*, 12., 190–198.
- Syafrillah, M. R., & Irbayuni, S. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sdm Dan Umum Pt. Swabina Gatra. *Jurnal Karya*, 2(2), 218–221.
https://jurnalfkip.samawauniversity.ac.id/KARYA_JPM/article/view/206/175
- Taris, T. W., Schreurs, P. J., & Schaufeli, W. B. (2004). The direction of reciprocity between job demands and job resources in the prediction of *burnout* and engagement. *Work & Stress*, 18(2), 161–173.
- Tarwaka. (2017). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja “Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja.”* Harapan Press.
- Tulhusnah, L., & Puryantoro, P. (2019). Pengaruh Jam Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 299–312.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.67>
- Umar, H. (2008). *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Utami, D. A., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Terdampak Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Beban Kerja Melalui Stres Kerja (Studi Pada UPT Kementerian Kesehatan DIY). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, Vol 5(No 2), 16–26.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Uji Coba

Skala *Burnout*

Nama Lengkap :

Jenis Kelamin :

Usia :

Posisi Pekerjaan/Jabatan :

Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian

Sangat Sesuai

Tidak Sesuai

Sesuai

Sangat Tidak Sesuai

No.	Aitem	SS	S	TS	STS
1.	Energi saya terkuras secara emosional setelah melakukan pekerjaan				
2.	Saya cenderung tidak peduli dengan orang-orang di tempat kerja saya (misalnya, rekan kerja, siswa, atau atasan)				
3.	Saya merasa tidak kompeten dalam mengelola tanggung jawab pekerjaan				
4.	Saya merasa kontribusi saya tidak dihargai oleh orang-orang di tempat kerja (misalnya, rekan kerja, siswa, atau atasan)				
5.	Saya kesulitan untuk kembali bersemangat setelah menjalani hari kerja yang panjang				
6.	Saya merasa pekerjaan ini tidak memberikan kepuasan pencapaian pribadi bagi saya				
7.	Saya kurang perhatian dalam memperlakukan siswa, terutama pada keunikan, minat, dan bakat mereka				
8.	Saya merasa berhasil dengan pencapaian saya di tempat kerja				

9.	Saya merasa jenuh untuk mendengarkan masalah orang-orang di tempat kerja saya (misalnya, rekan kerja, siswa, atau atasan)				
10.	Saya merasa kewalahan dengan beban pekerjaan yang harus diselesaikan				
11.	Hubungan saya dengan orang-orang di tempat kerja saya (misalnya, rekan kerja, siswa, atau atasan) penuh dengan kepedulian				
12.	Saya bersemangat dengan pekerjaan yang saya lakukan				
13.	Saya secara aktif mendengarkan orang-orang di tempat kerja saya (misalnya, rekan kerja, siswa, atau atasan) ketika mereka membutuhkan saya				
14.	Saya merasa bangga dengan pencapaian saya di tempat kerja				
15.	Saya memiliki energi yang cukup untuk menjalani tanggung jawab dan tugas dalam pekerjaan				
16.	Saya berempati untuk mendengarkan orang-orang di tempat kerja saya (misalnya, rekan kerja, siswa, atau atasan)				
17.	Saya merasa tidak keberatan dengan seluruh tanggung jawab dan tugas dalam pekerjaan				
18.	Saya yakin kualitas kontribusi saya dapat memberikan dampak positif, baik untuk instansi, rekan kerja, ataupun siswa				

Skala Beban Kerja

Nama Lengkap :

Jenis Kelamin :

Usia :

Posisi Pekerjaan/Jabatan :

Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian

Sangat Sesuai

Tidak Sesuai

Sesuai

Sangat Tidak Sesuai

No.	Aitem	SS	S	TS	STS
1.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan memerlukan konsentrasi tinggi yang melelahkan				
2.	Saya kelelahan secara fisik setelah saya menjalani pekerjaan saya sehari-hari				
3.	Saya kewalahan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan				
4.	Saya sering terburu-buru karena dikejar <i>deadline</i> saat menyelesaikan pekerjaan				
5.	Saya sering bekerja lembur atau di luar jam kerja karena waktu yang disediakan tidak cukup				
6.	Saya terbebani secara mental ketika harus menangani berbagai macam kebutuhan rekan kerja atau siswa				
7.	Saya sering mengalami sakit fisik (misalnya, pada punggung, kaki, atau tangan) setelah bekerja				
8.	Waktu kerja yang padat membuat saya tidak memiliki waktu istirahat yang cukup				
9.	Lingkungan kerja (misalnya suhu, kebisingan, atau ergonomi) mempengaruhi kondisi fisik saya saat bekerja				
10.	Pekerjaan saya tidak membuat pikiran saya terbebani saat di luar waktu kerja				
11.	Pekerjaan yang diberikan pada saya tidak memerlukan waktu yang lama dalam penyelesaiannya				
12.	Tuntutan pekerjaan tidak membuat saya sulit beristirahat				

13.	Saya tidak mengalami kelelahan berlebihan secara fisik meskipun menjalani hari kerja yang panjang				
14.	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya proporsional				
15.	Pekerjaan saya tidak membuat saya mengalami sakit fisik				
16.	Stamina saya terjaga meskipun waktu bekerja saya cukup padat				
17.	Saya tidak merasa stress dengan tuntutan pekerjaan saya				
18.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu tanpa merasa tertekan				

Skala Lingkungan Kerja

Nama Lengkap :

Jenis Kelamin :

Usia :

Posisi Pekerjaan/Jabatan :

Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian

Sangat Sesuai

Tidak Sesuai

Sesuai

Sangat Tidak Sesuai

No.	Aitem	SS	S	TS	STS
1.	Suhu udara di tempat kerja saya stabil (tidak terlalu panas atau dingin) sehingga mendukung produktivitas kerja				
2.	Saya merasa aman dari segi kecelakaan fisik di tempat saya bekerja (misalnya, terjatuh, tersandung, atau terkena alat berat)				
3.	Pencahayaannya di tempat kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja				
4.	Tingkat kebisingan di tempat kerja saya cukup rendah sehingga tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja				
5.	Tempat kerja saya dilengkapi dengan peralatan keselamatan dan keamanan yang memadai (misalnya, alat pemadam kebakaran, kotak P3K, dan sistem keamanan)				
6.	Warna dinding di ruangan saya bekerja mendukung suasana kerja				
7.	Tempat kerja saya melakukan tindakan keamanan dengan cepat dan efektif ketika terjadi keadaan darurat atau risiko di tempat kerja				
8.	Saya jarang terganggu dengan suara bising dari aktivitas luar (misalnya dari ruangan sebelah atau kegiatan di luar ruangan)				
9.	Interior di ruangan saya bekerja mendukung suasana kerja				
10.	Saya berhubungan baik dengan rekan kerja saya				

11.	Suhu di tempat kerja saya terlalu panas atau dingin sehingga membuat saya mudah lelah				
12.	Saya sering mengalami kesulitan membaca atau melihat monitor karena pencahayaan yang buruk dan menimbulkan sakit, seperti sakit mata atau sakit kepala				
13.	Saya merasa memiliki ruang gerak yang cukup dalam mengatur posisi atau peralatan kerja				
14.	Suasana kerja diantara karyawan mendukung kerjasama tim yang baik dan saling membantu				
15.	Warna dinding di ruang kerja membuat saya merasa tidak nyaman				
16.	Tempat kerja saya cukup fleksibel dalam menyesuaikan ruang gerak dengan kebutuhan kerja (misalnya, duduk, berdiri, atau bergerak)				
17.	Hubungan sosial dengan sesama karyawan (guru dan staff) di tempat saya bekerja sangat positif dan kooperatif				
18.	Saya merasa puas dengan pengaturan ruang tata letak peralatan atau furnitur yang tertata dengan baik				
19.	Hubungan antar karyawan di tempat kerja sering kali tidak harmonis sehingga saya merasa kesulitan menjalin hubungan yang baik dengan rekan-rekan saya				
20.	Saya sering terganggu dikarenakan suara bising				
21.	Ruang kerja saya memiliki tata letak yang buruk sehingga membuat saya sulit untuk bergerak dengan nyaman				
22.	Prosedur keselamatan di tempat kerja tidak cukup jelas atau tidak diperhatikan				
23.	Rekan-rekan kerja saya sering kali tidak menghargai saya				
24.	Saya kurang nyaman karena ruang kerja saya sempit dan terlalu penuh dengan barang				
25.	Saya merasa pihak instansi tidak cukup memperhatikan keselamatan dan keamanan bagi staff dan guru				

Lampiran 2. Skala Setelah Uji Coba

Skala *Burnout*

Nama Lengkap :

Jenis Kelamin :

Usia :

Posisi Pekerjaan/Jabatan :

Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian

Sangat Sesuai

Tidak Sesuai

Sesuai

Sangat Tidak Sesuai

No.	Aitem	SS	S	TS	STS
1.	Saya kesulitan untuk kembali bersemangat setelah menjalani hari kerja yang panjang				
2.	Saya kurang perhatian dalam memperlakukan siswa, terutama pada keunikan, minat, dan bakat mereka				
3.	Saya merasa kontribusi saya tidak dihargai oleh orang-orang di tempat kerja (misalnya, rekan kerja, siswa, atau atasan)				
4.	Saya merasa pekerjaan ini tidak memberikan kepuasan pencapaian pribadi bagi saya				
5.	Saya merasa kewalahan dengan beban pekerjaan yang harus diselesaikan				
6.	Saya merasa tidak kompeten dalam mengelola tanggung jawab pekerjaan				
7.	Saya merasa jenuh untuk mendengarkan masalah orang-orang di tempat kerja saya (misalnya, rekan kerja, siswa, atau atasan)				
8.	Saya merasa bangga dengan pencapaian saya di tempat kerja				
9.	Saya cenderung tidak peduli dengan orang-orang di tempat kerja saya (misalnya, rekan kerja, siswa, atau atasan)				
10.	Energi saya terkuras secara emosional setelah melakukan pekerjaan				

11.	Saya secara aktif mendengarkan orang-orang di tempat kerja saya (misalnya, rekan kerja, siswa, atau atasan) ketika mereka membutuhkan saya				
12.	Saya memiliki energi yang cukup untuk menjalani tanggung jawab dan tugas dalam pekerjaan				
13.	Saya berempati untuk mendengarkan orang-orang di tempat kerja saya (misalnya, rekan kerja, siswa, atau atasan)				
14.	Saya yakin kualitas kontribusi saya dapat memberikan dampak positif, baik untuk instansi, rekan kerja, ataupun siswa				
15.	Saya merasa tidak keberatan dengan seluruh tanggung jawab dan tugas dalam pekerjaan				
16.	Hubungan saya dengan orang-orang di tempat kerja saya (misalnya, rekan kerja, siswa, atau atasan) penuh dengan kepedulian				
17.	Saya bersemangat dengan pekerjaan yang saya lakukan				
18.	Saya merasa berhasil dengan pencapaian saya di tempat kerja				

Skala Beban Kerja

Nama Lengkap :

Jenis Kelamin :

Usia :

Posisi Pekerjaan/Jabatan :

Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian

Sangat Sesuai

Tidak Sesuai

Sesuai

Sangat Tidak Sesuai

No.	Aitem	SS	S	TS	STS
1.	Saya kewalahan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan				
2.	Saya kelelahan secara fisik setelah saya menjalani pekerjaan saya sehari-hari				
3.	Saya terbebani secara mental ketika harus menangani berbagai macam kebutuhan rekan kerja atau siswa				
4.	Saya sering mengalami sakit fisik (misalnya, pada punggung, kaki, atau tangan) setelah bekerja				
5.	Saya tidak merasa stress dengan tuntutan pekerjaan saya				
6.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan memerlukan konsentrasi tinggi yang melelahkan				
7.	Stamina saya terjaga meskipun waktu bekerja saya cukup padat				
8.	Saya tidak mengalami kelelahan berlebihan secara fisik meskipun menjalani hari kerja yang panjang				
9.	Lingkungan kerja (misalnya suhu, kebisingan, atau ergonomi) mempengaruhi kondisi fisik saya saat bekerja				
10.	Pekerjaan saya tidak membuat pikiran saya terbebani saat di luar waktu kerja				
11.	Pekerjaan yang diberikan pada saya tidak memerlukan waktu yang lama dalam penyelesaiannya				
12.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu tanpa merasa tertekan				
13.	Pekerjaan saya tidak membuat saya mengalami sakit fisik				

14.	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya proporsional				
-----	--	--	--	--	--

Skala Lingkungan Kerja

Nama Lengkap :

Jenis Kelamin :

Usia :

Posisi Pekerjaan/Jabatan :

Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian

Sangat Sesuai

Tidak Sesuai

Sesuai

Sangat Tidak Sesuai

No.	Aitem	SS	S	TS	STS
1.	Tingkat kebisingan di tempat kerja saya cukup rendah sehingga tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja				
2.	Tempat kerja saya dilengkapi dengan peralatan keselamatan dan keamanan yang memadai (misalnya, alat pemadam kebakaran, kotak P3K, dan sistem keamanan)				
3.	Saya kurang nyaman karena ruang kerja saya sempit dan terlalu penuh dengan barang				
4.	Saya jarang terganggu dengan suara bising dari aktivitas luar (misalnya dari ruangan sebelah atau kegiatan di luar ruangan)				
5.	Saya merasa aman dari segi kecelakaan fisik di tempat saya bekerja (misalnya, terjatuh, tersandung, atau terkena alat berat)				
6.	Interior di ruangan saya bekerja mendukung suasana kerja				
7.	Prosedur keselamatan di tempat kerja tidak cukup jelas atau tidak diperhatikan				
8.	Suhu udara di tempat kerja saya stabil (tidak terlalu panas atau dingin) sehingga mendukung produktivitas kerja				
9.	Warna dinding di ruangan saya bekerja mendukung suasana kerja				
10.	Suasana kerja diantara karyawan mendukung kerjasama tim yang baik dan saling membantu				
11.	Saya sering terganggu dikarenakan suara bising				

12.	Rekan-rekan kerja saya sering kali tidak menghargai saya				
13.	Saya merasa puas dengan pengaturan ruang tata letak peralatan atau furnitur yang tertata dengan baik				
14.	Hubungan sosial dengan sesama karyawan (guru dan staff) di tempat saya bekerja sangat positif dan kooperatif				
15.	Warna dinding di ruang kerja membuat saya merasa tidak nyaman				
16.	Saya merasa pihak instansi tidak cukup memperhatikan keselamatan dan keamanan bagi staff dan guru				
17.	Saya berhubungan baik dengan rekan kerja saya				
18.	Saya merasa memiliki ruang gerak yang cukup dalam mengatur posisi atau peralatan kerja				
19.	Hubungan antar karyawan di tempat kerja sering kali tidak harmonis sehingga saya merasa kesulitan menjalin hubungan yang baik dengan rekan-rekan saya				
20.	Suhu di tempat kerja saya terlalu panas atau dingin sehingga membuat saya mudah lelah				
21.	Ruang kerja saya memiliki tata letak yang buruk sehingga membuat saya sulit untuk bergerak dengan nyaman				
22.	Pencahayaan di tempat kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja				
23.	Tempat kerja saya melakukan tindakan keamanan dengan cepat dan efektif ketika terjadi keadaan darurat atau risiko di tempat kerja				
24.	Tempat kerja saya cukup fleksibel dalam menyesuaikan ruang gerak dengan kebutuhan kerja (misalnya, duduk, berdiri, atau bergerak)				

SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN MENJADI RATER

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muh. Anwar Fuady, MA
Pekerjaan : Dosen
NIP/NIDN : 19850110201608011037

Menyatakan bersedia menjadi rater untuk skala *Burnout*, skala Beban Kerja, dan skala Lingkungan Kerja yang akan digunakan dalam menyelesaikan tugas akhir dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Burnout* pada Guru MTs X di Kalimantan” yang disusun oleh :

Nama : Husna Neily
NIM : 210401110023

Adapun catatan yang diberikan untuk skala *Burnout*, skala Beban Kerja, dan skala Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut :

[illegible]

Malang, 10 November 2024
Rater,



Muh. Anwar Fuady, MA

Nama : Abd. Hamid Cholili, M.Si., Psikolog
Pekerjaan : Dosen
NIP/NIDN : 19890602202321102

libet Catach Iokurhe

Abd. Hamid Cholili, M.Si., Psikolog

Lampiran 4. Hasil Penilaian Ahli Panel

Skala Burnout

Aspek	Aitem		Keterangan
	F	UF	
Kelelahan Emosional	1,2,3	4,5,6	Aitem berwarna kuning mengindikasikan adanya perbaikan redaksional dan kurangnya penjelasan secara spesifik
Sinisme atau Depersonalisasi	7,8,9	10,11,12	Aitem berwarna kuning mengindikasikan adanya perbaikan redaksional dan kurangnya penjelasan secara spesifik
Penghargaan Diri yang Rendah	13,14,15	16,17,18	Aitem berwarna kuning mengindikasikan adanya perbaikan redaksional dan kurangnya penjelasan secara spesifik

Skala Beban Kerja

Aspek	Aitem		Keterangan
	F	UF	
Beban Fisik	1,2,3	4,5,6	Aitem berwarna kuning mengindikasikan adanya perbaikan redaksional dan kurangnya penjelasan secara spesifik
Beban Mental	7,8,9	10,11,12	Aitem berwarna kuning mengindikasikan adanya perbaikan redaksional dan kurangnya penjelasan secara spesifik
Beban Waktu	13,14,15	16,17,18	Aitem berwarna kuning mengindikasikan adanya perbaikan redaksional dan kurangnya penjelasan secara spesifik

Skala Lingkungan Kerja

Aspek	Aitem		Keterangan
	F	UF	
Pencahayaan dan Warna Ruangan	1,2,3	4,5	Aitem berwarna kuning mengindikasikan adanya perbaikan redaksional dan kurangnya penjelasan secara spesifik
Suhu Udara dan Suara Bising	6,7,8	9,10	Aitem berwarna kuning mengindikasikan adanya perbaikan redaksional dan kurangnya penjelasan secara spesifik
Ruang Gerak	11,12,13	14,15	Aitem berwarna kuning mengindikasikan adanya perbaikan redaksional dan kurangnya penjelasan secara spesifik

Keamanan	16,17,18	19,20	Aitem berwarna kuning mengindikasikan adanya perbaikan redaksional dan kurangnya penjelasan secara spesifik
Hubungan antar Karyawan	21,22,23	24,25	Aitem berwarna kuning mengindikasikan adanya perbaikan redaksional dan kurangnya penjelasan secara spesifik

Lampiran 5. Uji Validitas

Skala *Burnout*

		Correlations																		
		P0 1	P0 2	P0 3	P0 4	P0 5	P0 6	P0 7	P0 8	P0 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9
P01	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	1	,32 2	,16 4	,27 5	,33 8	,16 5	,16 6	,04 1	,38 2*	,19 8	,23 7	,19 4	,18 1	,27 3	,35 5*	,48 2**	,18 1	,24 3	,46 1**
P02	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	,32 2	1	,48 3**	,21 6	,56 5**	,56 6**	,51 7**	,26 6	,44 3*	,01 7	,43 1*	,42 7*	,43 6*	,43 4*	,51 6**	,50 4**	,12 6	,26 5	,68 5**
P03	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	,16 4	,48 3**	1	,44 7*	,54 3**	,31 4	,52 7**	,20 0	,41 9*	,36 7*	,51 4**	,46 4**	,40 2*	,30 8	,34 6	,47 9**	,16 1	,33 8	,65 2**
P04	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	,27 5	,21 6	,44 7*	1	,50 6**	,43 9*	,29 5	,11 2	,75 0**	,20 5	,46 0**	,34 6	,35 9*	,22 9	,25 8	,21 4	,35 9*	,56 7**	,60 4**

P 0 5	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	,33 8	,56 5**	,54 3**	,50 6**	1	,58 4**	,46 4**	,33 9	,62 4**	,47 2**	,56 7**	,52 3**	,48 1**	,49 9**	,69 2**	,60 2**	,33 6	,55 4**	,83 9**
P 0 6	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	,16 5	,56 6**	,31 4	,43 9*	,58 4**	1	,40 3*	,29 4	,54 1**	,26 6	,25 0	,39 3*	,60 7**	,51 4**	,32 9	,37 2*	,29 2	,34 8	,68 8**
P 0 7	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	,16 6	,51 7**	,52 7**	,29 5	,46 4**	,40 3*	1	,06 6	,50 4**	- ,00 5	,47 1**	,27 8	,22 0	,25 9	,21 5	,52 1**	- ,13 2	,16 7	,55 3**
P 0 8	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	,04 1	,26 6	,20 0	,11 2	,33 9	,29 4	,06 6	1	,31 4	- ,04 6	,38 5*	,44 5*	,48 2**	,61 6**	,23 1	,24 0	- ,08 0	,16 9	,46 7**
P 0 9	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	,38 2*	,44 3*	,41 9*	,75 0**	,62 4**	,54 1**	,50 4**	,31 4	1	,28 4	,69 8**	,48 4**	,37 9*	,54 9**	,35 1*	,55 8**	,31 2	,51 4**	,80 0**

Sig. (2- tailed) N	,13 0 32	,01 3 32	,08 7 32	,20 7 32	,00 4 32	,00 3 32	,15 2 32	,00 0 32	,00 1 32	,36 8 32	,00 3 32	,00 3 32	,00 9 32		,00 2 32	,03 8 32	,25 8 32	,01 3 32	,00 0 32
P 1 5 Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	,35 5* 32	,51 6** 32	,34 6 32	,25 8 32	,69 2** 32	,32 9 32	,21 5 32	,23 1 32	,35 1* 32	,23 8 32	,48 9** 32	,41 3* 32	,32 5 32	,53 3** 32	1 1** 32	,47 1** 32	,51 0** 32	,48 8** 32	,65 6** 32
P 1 6 Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	,48 2** 32	,50 4** 32	,47 9** 32	,21 4 32	,60 2** 32	,37 2* 32	,52 1** 32	,24 0 32	,55 8** 32	,38 5* 32	,65 9** 32	,47 7** 32	,40 4* 32	,36 9* 32	,47 1** 32	1 1 32	,25 0 32	,36 5* 32	,73 5** 32
P 1 7 Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	,18 1 32	,12 6 32	,16 1 32	,35 9* 32	,33 6 32	,29 2 32	-, 13 2 32	-, 08 0 32	,31 2 32	,31 3 32	,25 8 32	,22 5 32	,22 6 32	,20 6 32	,51 0** 32	,25 0 32	1 1 32	,47 5** 32	,38 7* 32
P 1 8 Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	,24 3 32	,26 5 32	,33 8 32	,56 7** 32	,55 4** 32	,34 8 32	,16 7 32	,16 9 32	,51 4** 32	,34 9 32	,54 3** 32	,34 3 32	,47 5** 32	,43 4* 32	,48 8** 32	,36 5* 32	,47 5** 32	1 1 32	,62 7** 32

P	Pears																				
1	on	,46	,68	,65	,60	,83	,68	,55	,46	,80	,40	,74	,70	,69	,69	,65	,73	,38	,62		
9	Correl	1**	5**	2**	4**	9**	8**	3**	7**	0**	0*	9**	8**	1**	3**	6**	5**	7*	7**	1	
	ation																				
	Sig.	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,02	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,02	,00		
	(2-	8	0	0	0	0	0	1	7	0	3	0	0	0	0	0	0	8	0		
	tailed)																				
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Skala Beban Kerja

Correlations

	P0 1	P0 2	P0 3	P0 4	P0 5	P0 6	P0 7	P0 8	P0 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9
P0 on 1 Correl ation Sig. (2- tailed) N	1 32	,39 9* 32	,24 5 32	,20 1 32	,39 2* 32	,19 2 32	,41 4* 32	,06 3 32	- 1 32	- 03 32	- 02 32	- 26 32	,08 4 32	,11 8 32	,09 7 32	,04 4 32	,07 4 32	,00 9 32	,38 2* 32
P0 on 2 Correl ation Sig. (2- tailed) N	,3 99 32	1 32	,38 1* 32	,25 2 32	,00 0 32	,33 8 32	,42 5* 32	- 23 32	,2 81 32	,35 4* 32	,09 5 32	- 05 32	,47 4** 32	,35 6* 32	,25 2 32	,42 0* 32	,28 0 32	,20 6 32	,68 1** 32
P0 on 3 Correl ation Sig. (2- tailed) N	,2 45 32	,38 1* 32	1 32	,40 0* 32	,00 0 32	,35 9* 32	,31 7 32	- 07 32	,2 98 32	,06 7 32	,27 3 32	- 09 32	,18 1 32	- 05 32	,24 0 32	,28 4 32	,48 1** 32	,05 9 32	,53 4** 32
P0 on 4 Correl ation Sig. (2- tailed) N	,2 01 32	,25 2 32	,40 0* 32	1 32	,00 0 32	,13 8 32	,18 8 32	- 14 32	,0 07 32	- 17 32	,27 2 32	- 14 32	,15 9 32	,04 5 32	,01 4 32	,10 9 32	,25 4 32	,22 5 32	,34 5 32

P 0 5	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	,3 92 *	,00 0	,00 0	,00 0	1	,18 3	,44 0*	- 10 1	- 1 52	- 11 2	,00 0	- 07 3	,00 0	,11 3	,10 6	- 14 5	- 07 1	,00 0	,20 7
P 0 6	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	,0 26	1,0 00	1,0 00	1,0 00		,31 6	,01 2	,58 4	,4 06	,54 2	1,0 00	,69 2	1,0 00	,53 9	,56 3	,42 9	,70 0	1,0 00	,25 6
P 0 7	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	,4 14 *	,42 5*	,31 7	,18 8	,44 0*	,22 0	1	,10 4	,0 34	,08 2	,03 7	- 30 7	,31 8	,06 2	,27 9	,17 4	,17 8	,18 3	,49 2**
P 0 8	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	,0 63	,23 9	,07 6	,14 7	,10 1	,03 8	,10 4	1	,2 74	,05 6	,07 6	- 10 1	,55 3**	,09 9	,49 4**	,32 2	,34 8	,41 0*	,18 2
P 0 9	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	,7 30	,18 8	,68 0	,42 2	,58 4	,83 5	,56 9	,1 29	,76 0	,68 0	,58 3	,12 7	,09 3	,15 5	,21 7	- 08 5	- 24 0	,41 4*	

N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P 1 on 0 Correlation	-,031	,354*	,067	-,178	-,112	,307	-,082	,056	,369*	1	,202	,529**	,447*	,693**	,178	,243	,119	,219	,526**
Sig. (2-tailed)	,865	,047	,714	,330	,542	,088	,656	,760	,038		,267	,002	,010	,000	,330	,180	,517	,229	,002
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P 1 on 1 Correlation	-,025	,095	,273	,272	,000	,359*	-,037	-,076	,421*	,202	1	,252	,302	,085	,112	,051	-,032	,374*	,422*
Sig. (2-tailed)	,891	,604	,131	,132	1,000	,044	,841	,680	,017	,267		,163	,094	,644	,542	,782	,862	,035	,016
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P 1 on 2 Correlation	-,260	-,058	,099	,145	,073	,305	,307	,101	,328	,529**	,252	1	,182	,461**	,222	,242	,187	,226	,332
Sig. (2-tailed)	,151	,754	,591	,429	,692	,089	,088	,583	,067	,002	,163		,319	,008	,222	,183	,305	,215	,063
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P 1 on 3 Correlation	-,084	,474**	,181	,159	,000	,274	,318	-,553**	,127	,447*	,302	,182	1	,507**	,584**	,507**	,390*	,457**	,671**
Sig. (2-tailed)	,648	,006	,322	,384	1,000	,128	,076	,001	,489	,010	,094	,319		,003	,000	,003	,027	,009	,000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P 1 on 4 Correlation	,118	,356*	-,051	,045	,113	,387*	,062	-,099	,093	,693**	,085	,461**	,507**	1	,314	,306	,150	,459**	,603**

	Sig. (2- tailed) N	,5 19 32	,04 5 32	,78 2 32	,80 7 32	,53 9 32	,02 9 32	,73 6 32	,58 9 32	,6 13 32	,00 0 32	,64 4 32	,00 8 32	,00 3 32		,08 0 32	,08 8 32	,41 3 32	,00 8 32	,00 0 32
P 1 5	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	,0 97 32	,25 2 32	,24 0 32	,01 4 32	,10 6 32	,44 5* 32	,27 9 32	- ,49 4** 32	,1 55 32	,17 8 32	,11 2 32	,22 2 32	,58 4** 32	,31 4 32	1 32	,45 5** 32	,27 3 32	,32 9 32	,55 5** 32
P 1 6	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	,0 44 32	,42 0* 32	,28 4 32	,10 9 32	- ,14 5 32	,20 3 32	,17 4 32	- ,32 2 32	,2 17 32	,24 3 32	,05 1 32	,24 2 32	,50 7** 32	,30 6 32	,45 5** 32	1 32	,53 5** 32	,40 2* 32	,58 2** 32
P 1 7	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	,0 74 32	,28 0 32	,48 1** 32	,25 4 32	- ,07 1 32	- ,01 6 32	,17 8 32	- ,34 8 32	- ,0 85 32	,11 9 32	,03 2 32	,18 7 32	,39 0* 32	,15 0 32	,27 3 32	,53 5** 32	1 32	,38 2* 32	,43 6* 32
P 1 8	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	,0 09 32	,20 6 32	,05 9 32	,22 5 32	,00 0 32	,34 8 32	,18 3 32	- ,41 0* 32	- ,2 40 32	,21 9 32	,37 4* 32	,22 6 32	,45 7** 32	,45 9** 32	,32 9 32	,40 2* 32	,38 2* 32	1 32	,48 7** 32

P	Pearson	,382	,681**	,534**	,345	,207	,637**	,492**	-,182	,414*	,526**	,422*	,332	,671**	,603**	,555**	,582**	,436*	,487**	1
9	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	,031	,000	,002	,053	,256	,000	,004	,318	,018	,002	,016	,063	,000	,000	,001	,000	,013	,005	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Skala Lingkungan Kerja

Correlations

		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	TOTAL
P01	Pea rson Corr elati on Sig. (2-taile d) N	1	,52 2* *	,48 5* *	,63 9* *	,44 6* *	,45 21 4*	,56 74 *	,26 14 *	,10 03 7	,00 07	,42 00 5	,37 5* *	,20 07	,36 8* *	,48 7* *	,22 22	,66 78 *	,67 0* *	,12 20	,30 00	,62 3* *	,26 23	,01 46	,62 63	,98**	
P02	Pea rson Corr elati on Sig. (2-taile d) N	,52 2* *	1	,50 2* *	,59 0* *	,59 0* *	,18 9* *	,49 23 *	,14 25 1*	,46 72 *	,20 95	,00 06	- 05 6	,43 0* 3*	,41 3* 6	,04 61*	,27 51	,24 93 5*	,43 25* *	,52 62* *	,56 4* *	,61 0* *	,46 9* *	,53 6* *	,53 5* *	,66 3* *	,61**
P03	Pea rson Corr elati on Sig. (2-taile d)	,48 5* *	,50 2* *	1	,71 2* *	,17 06* *	,39 02	,30 22	,12 29* *	,53 02	,30 91	,24 22	,09 91	,23 41	,09 30* 5	,35 45	,04 35	,33 23	,10 02	,61 9* *	,48 4* *	,40 9* *	,59 6* *	,27 00	,37 39	,597**	

P1 4	Pea rson Corr elati on Sig. (2- taile d) N	,305	,430*	,234	,261	,494*	,490*	,516*	,244	,462*	,775*	,249	,080	,389*	1	,528*	,243	,685*	,381*	,386*	,427*	,414*	,594*	,652*	,231	,572*	,706**
P1 5	Pea rson Corr elati on Sig. (2- taile d) N	,575*	,413*	,350*	,566*	,566*	,605*	,221	,365*	,594*	,359*	,231	,024	,584*	,528*	1	,222	,354*	,506*	,503*	,673*	,804*	,330	,539*	,638*	,473*	,798**
P1 6	Pea rson Corr elati on Sig. (2- taile d) N	,207	,046	,045	,251	,340	- ,137	- ,397*	,368*	,266	,173	,175	- ,046	,553*	,243	,222	1	,273	,272	,637*	,171	,222	,196	,030	,230	,027	,388*
P1 7	Pea rson Corr elati on	,368*	,371*	,332	,284	,400*	,217	,517*	,323	,347	,679*	,243	,140	,293	,685*	,354*	,271	1	,271	,252	,308	,240	,584*	,613*	,202	,538*	,624**

	Sig. (2- taile d) N	,0 0 0 3 2	,0 0 7 3 2	,1 3 6 3 2	,0 0 1 3 2	,0 0 6 8 2	,2 1 8 9 2	,0 1 6 3 2	,0 0 4 3 2	,5 4 2 3 2	,4 3 2 3 2	,4 5 2 3 2	,0 2 2 3 2	,2 0 3 3 2	,0 0 0 3 2	,2 7 4 3 2	,2 6 6 3 2	,0 0 0 3 2	,2 8 0 3 2	,0 0 0 3 2	,0 0 0 3 2	,8 8 6 3 2	,2 4 1 3 2		,1 0 2 3 2	,0 00 32	
P2 Pea 5 rson Corr elati on Sig. (2- taile d) N		,2 6 3	,5 3 5*	,3 7 9*	,2 3 6	,5 5 9*	,4 7 9*	,2 0 2	,3 2 1	,6 2 9*	,3 0 2	,0 5 5	,1 9 9	,5 7 2*	,4 7 3*	,0 2 7	,5 3 8*	,3 5 0*	,2 4 5	,3 6 9*	,2 6 2	,6 6 8*	,7 4 7*	,2 9 5	1	,6 38 **	
		,1 4 6	,0 0 2	,0 3 2	,1 9 4	,0 0 1	,0 8 9	,2 6 8	,0 7 3	,0 0 0	,0 9 3	,7 6 3	,2 7 6	,0 0 1	,0 0 6	,8 5 1	,0 0 1	,0 5 0	,1 7 6	,0 3 8	,1 4 8	,0 0 0	,0 0 0	,1 0 2		,0 00 32	
T Pea O rson TA Corr L elati on Sig. (2- taile d) N		,6 9 8*	,6 6 1*	,5 9 7*	,7 3 2*	,5 0 0*	,3 9 3*	,5 4 7*	,7 8 0*	,6 6 0*	,4 1 5*	,1 9 2	,5 4 0*	,7 0 6*	,7 9 8*	,3 8 8*	,6 2 4*	,5 7 0*	,5 4 7*	,7 9 2*	,7 8 4*	,6 0 3*	,7 2 7*	,6 3 3*	,6 3 8*	1	
		,0 0 0	,0 0 0	,0 0 0	,0 0 0	,0 0 4	,0 0 2	,0 0 1	,0 0 0	,0 0 0	,0 1 8	,2 9 3	,0 0 1	,0 0 0	,0 0 0	,0 2 8	,0 0 0	,0 0 1	,0 0 1	,0 0 0	,0 0 0	,0 0 0	,0 0 0	,0 0 0	,0 0 0		
		3 2	3 2	3 2	3 2	3 2	3 2	3 2	3 2	3 2	3 2	3 2	3 2	3 2	3 2	3 2	3 2	3 2	3 2	3 2	3 2	3 2	3 2	3 2	3 2	3 2	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6. Uji Reliabilitas

Skala *Burnout*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,912	18

Skala Beban Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,817	14

Skala Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,932	24

Lampiran 7. Hasil Pengisian Skala Uji Coba

Ait e m 1	Ait e m 2	Ait e m 3	Ait e m 4	Ait e m 5	Ait e m 6	Ait e m 7	Ait e m 8	Ait e m 9	Ait em 10	Ait em 11	Ait em 12	Ait em 13	Ait em 14	Ait em 15	Ait em 16	Ait em 17	Ait em 18
3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1
2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2
4	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2
3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2
2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
2	2	2	2	2	3	1	3	1	2	1	2	4	2	2	1	2	2
3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2
2	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2
3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2
3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2
3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2

Skala Beban Kerja

[illegible]

Skala Lingkungan Kerja

A it e m 1	A it e m 2	A it e m 3	A it e m 4	A it e m 5	A it e m 6	A it e m 7	A it e m 8	A it e m 9	A it e m 10	A it e m 11	A it e m 12	A it e m 13	A it e m 14	A it e m 15	A it e m 16	A it e m 17	A it e m 18	A it e m 19	A it e m 20	A it e m 21	A it e m 22	A it e m 23	A it e m 24	A it e m 25
3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	1	4	4	1	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	2	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3
2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3
2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3
2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3
2	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3

Lampiran 8. Hasil Distribusi Jawaban

Variabel Beban Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS	Total
		%				%
1.	Saya kewalahan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan	5,4%	82,1%	10,7%	1,8%	100%
2.	Saya kelelahan secara fisik setelah saya menjalani pekerjaan saya sehari-hari	5,4%	62,5%	28,6%	3,6%	100%
3.	Saya terbebani secara mental ketika harus menangani berbagai macam kebutuhan rekan kerja atau siswa	10,7%	73,2%	16,1%	-	100%
4.	Saya sering mengalami sakit fisik (misalnya, pada punggung, kaki, atau tangan) setelah bekerja	5,4%	62,5%	30,4%	1,8%	100%
5.	Saya tidak merasa stress dengan tuntutan pekerjaan saya	-	21,4%	64,3%	14,3%	100%
6.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan memerlukan konsentrasi tinggi yang melelahkan	3,6%	44,6%	46,4%	5,4%	100%
7.	Stamina saya terjaga meskipun waktu bekerja saya cukup padat	1,8%	12,5%	73,2%	12,5%	100%
8.	Saya tidak mengalami kelelahan berlebihan secara fisik meskipun menjalani hari kerja yang panjang	-	16,1%	75%	8,9%	100%
9.	Lingkungan kerja (misalnya suhu, kebisingan, atau ergonomi) mempengaruhi kondisi fisik saya saat bekerja	5,4%	50%	44,6%	-	100%
10.	Pekerjaan saya tidak membuat pikiran saya terbebani saat di luar waktu kerja	1,8%	16,1%	75%	7,1%	100%

11.	Pekerjaan yang diberikan pada saya tidak memerlukan waktu yang lama dalam penyelesaiannya	3,6%	25%	67,9%	3,6%	100%
12.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu tanpa merasa tertekan	-	7,1%	82,1%	10,7%	100%
13.	Pekerjaan saya tidak membuat saya mengalami sakit fisik	-	12,5%	67,9%	19,6%	100%
14.	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya proporsional	-	5,4%	80,4%	14,3%	100%
Rata-Rata		4,79	35,07	54,47	8,63	100

Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS	Total
		%				%
1.	Tingkat kebisingan di tempat kerja saya cukup rendah sehingga tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja	1,8%	5,4%	82,1%	10,7%	100%
2.	Tempat kerja saya dilengkapi dengan peralatan keselamatan dan keamanan yang memadai (misalnya, alat pemadam kebakaran, kotak P3K, dan sistem keamanan)	-	10,7%	64,3%	25%	100%
3.	Saya kurang nyaman karena ruang kerja saya sempit dan terlalu penuh dengan barang	19,6%	76,8%	3,6%	-	100%
4.	Saya jarang terganggu dengan suara bising dari aktivitas luar (misalnya dari ruangan sebelah atau kegiatan di luar ruangan)	-	8,9%	75%	16,1%	100%
5.	Saya merasa aman dari segi kecelakaan fisik di tempat saya bekerja (misalnya, terjatuh, tersandung, atau terkena alat berat)	1,8%	3,6%	62,5%	32,1%	100%
6.	Interior di ruangan saya bekerja mendukung suasana kerja	1,8%	5,4%	73,2%	19,6%	100%
7.	Prosedur keselamatan di tempat kerja tidak cukup jelas atau tidak diperhatikan	17,9%	75%	7,1%	-	100%
8.	Suhu udara di tempat kerja saya stabil (tidak terlalu panas atau dingin) sehingga mendukung produktivitas kerja	-	7,1%	78,6%	14,3%	100%
9.	Warna dinding di ruangan saya bekerja mendukung suasana kerja	-	7,1%	71,4%	21,4%	100%

10.	Suasana kerja diantara karyawan mendukung kerjasama tim yang baik dan saling membantu	-	1,8%	67,9%	30,4%	100%
11.	Saya sering terganggu dikarenakan suara bising	10,7%	75%	14,3%	-	100%
12.	Rekan-rekan kerja saya sering kali tidak menghargai saya	30,4%	64,3%	3,6%	1,8%	100%
13.	Saya merasa puas dengan pengaturan ruang tata letak peralatan atau furnitur yang tertata dengan baik	-	10,7%	75%	14,3%	100%
14.	Hubungan sosial dengan sesama karyawan (guru, staf, dan manajemen) di tempat saya bekerja sangat positif dan kooperatif	-	-	67,9%	32,1%	100%
15.	Warna dinding di ruang kerja membuat saya merasa tidak nyaman	17,9%	71,4%	10,7%	-	100%
16.	Saya merasa pihak instansi tidak cukup memperhatikan keselamatan dan keamanan bagi staff dan guru	19,6%	73,2%	5,4%	1,8%	100%
17.	Saya berhubungan baik dengan rekan kerja saya	-	-	55,4%	44,6%	100%
18.	Saya merasa memiliki ruang gerak yang cukup dalam mengatur posisi atau peralatan kerja	-	1,8%	69,6%	28,6%	100%
19.	Hubungan antar karyawan di tempat kerja sering kali tidak harmonis sehingga saya merasa kesulitan menjalin hubungan yang baik dengan rekan-rekan saya	26,8%	66,1%	5,4%	1,8%	100%
20.	Suhu di tempat kerja saya terlalu panas atau dingin sehingga membuat saya mudah lelah	12,5%	75%	12,5%	-	100%
21.	Ruang kerja saya memiliki tata letak yang buruk sehingga membuat saya	21,4%	67,9%	10,7%	-	100%

	sulit untuk bergerak dengan nyaman					
22.	Pencapaian di tempat kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja	-	8,9%	75%	16,1%	100%
23.	Tempat kerja saya melakukan tindakan keamanan dengan cepat dan efektif ketika terjadi keadaan darurat atau risiko di tempat kerja	-	3,6%	71,4%	25%	100%
24.	Tempat kerja saya cukup fleksibel dalam menyesuaikan ruang gerak dengan kebutuhan kerja (misalnya, duduk, berdiri, atau bergerak)	-	3,6%	71,4%	25%	100%
	Rata-Rata	15,18	32,88	47,25	20,04	100

Burnout

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS	Total
		%				%
1.	Saya kesulitan untuk kembali bersemangat setelah menjalani hari kerja yang panjang	16,1%	62,5%	17,9%	3,6%	100%
2.	Saya kurang perhatian dalam memperlakukan siswa, terutama pada keunikan, minat, dan bakat mereka	16,1%	73,2%	10,7%	-	100%
3.	Saya merasa kontribusi saya tidak dihargai oleh orang-orang di tempat kerja (misalnya, rekan kerja, siswa, atau atasan)	25%	62,5%	12,5%	-	100%
4.	Saya merasa pekerjaan ini tidak memberikan kepuasan pencapaian pribadi bagi saya	19,6%	69,6%	8,9%	1,8%	100%
5.	Saya merasa kewalahan dengan beban pekerjaan yang harus diselesaikan	16,1%	62,5%	21,4%	-	100%
6.	Saya merasa tidak kompeten dalam mengelola tanggung jawab pekerjaan	17,9%	66,1%	16,1%	-	100%
7.	Saya merasa jenuh untuk mendengarkan masalah orang-orang di tempat kerja saya (misalnya, rekan kerja, siswa, atau atasan)	17,9%	73,2%	8,9%	-	100%
8.	Saya merasa bangga dengan pencapaian saya di tempat kerja	1,8%	19,6%	58,9%	19,6%	100%
9.	Saya cenderung tidak peduli dengan orang-orang di tempat kerja saya (misalnya, rekan kerja, siswa, atau atasan)	26,8%	66,1%	5,4%	1,8%	100%
10.	Energi saya terkuras secara emosional setelah melakukan pekerjaan	8,9%	66,1%	21,4%	3,6%	100%

11.	Saya secara aktif mendengarkan orang-orang di tempat kerja saya (misalnya, rekan kerja, siswa, atau atasan) ketika mereka membutuhkan saya	-	3,6%	75%	21,4%	100%
12.	Saya memiliki energi yang cukup untuk menjalani tanggung jawab dan tugas dalam pekerjaan	-	7,1%	69,6%	23,2%	100%
13.	Saya berempati untuk mendengarkan orang-orang di tempat kerja saya (misalnya, rekan kerja, siswa, atau atasan)	-	3,6%	73,2%	23,2%	100%
14.	Saya yakin kualitas kontribusi saya dapat memberikan dampak positif, baik untuk instansi, rekan kerja, ataupun siswa	-	3,6%	85,7%	10,7%	100%
15.	Saya merasa tidak keberatan dengan seluruh tanggung jawab dan tugas dalam pekerjaan	-	16,1%	64,3%	19,6%	100%
16.	Hubungan saya dengan orang-orang di tempat kerja saya (misalnya, rekan kerja, siswa, atau atasan) penuh dengan kepedulian	-	-	71,4%	28,6%	100%
17.	Saya bersemangat dengan pekerjaan yang saya lakukan	-	3,6	66,1%	30,4%	100%
18.	Saya merasa berhasil dengan pencapaian saya di tempat kerja	-	19,6%	69,6%	10,7%	100%
Rata-Rata		16,62	60,88	42,06	15,25	100

Lampiran 9. Surat Izin Penelitian

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG FAKULTAS PSIKOLOGI Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id
Nomor : 3670/FPsi.1/PP.009/12/2024 Hal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI	16 Desember 2024
Kepada Yth. Kepala MTs [REDACTED] [REDACTED] di Tempat	
<i>Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.</i>	
Dengan hormat, Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:	
Nama / NIM Tempat Penelitian Judul Skripsi Dosen Pembimbing Tanggal Penelitian Model Kegiatan	: HUSNA NEILY/210401110023 : MTsN 1 Paser : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Burnout pada Guru MTs X di Kalimantan : Abd. Hamid Cholili, M.Psi., Psikolog : 09-01-2025 s.d 09-02-2025 : Offline
Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.	
<i>Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.</i>	
a.n. Dekan, Wakil Dekan Bidang Akademik,  Ali Ridho	
Tembusan: 1. Dekan; 2. Wakil Dekan 2 dan 3; 3. Ketua Prodi; 4. Kabag Tata Usaha.	
 Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik. Token : Rufy7b	

Lampiran 10. Surat Pemberian Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
MADRASAH TSANAWIYAH

Nomor : B-037/Mts.16.04.0001/TL.00/01/2025
Sifat : -
Perihal : Memberikan Izin untuk menjadi tempat penelitian

08 Januari 2025

Yth. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
di -
Tempat

Assalamu'alaikum warahmatullahi wa barakatuh

Menindaklanjuti surat dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Fakultas Psikologi Nomor : 3670/FPsi.1/PP.009/12/2024 tanggal 16 Desember 2024 perihal Izin Penelitian Skripsi.

Sehubungan dengan hal tersebut pada prinsipnya, kami mendukung atas keterlaksanaan Penelitian tersebut dan memberi izin kepada ;

Nama : Husna Neily
NIM : 210401110023

Untuk melaksanakan penelitian Skripsi bertempat di Madrasah Tsanawiyah dengan judul penelitian " Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Burnout pada Guru MTs X di Kalimantan".

Demikian surat ini diberikan, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wasalaamu'alaikum warahmatullahi wa barakatuh.

