Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini
Volume 3, Nomor 4, Oktober 2026
E-ISSN .: 3047-0552 ; P-ISSN .: 3047-2199, Hal. 01-12
DOI: https://doi.org/10.61132/jumbidter.v3i4.1585
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMBIDTER

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Guru SMAN 1 Peudada

Khairul Fikri[1*], Muhammad Ferdiananda Chadafi[2], Ivvon Septina Bella[3]
[1-3] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Kebangsaan, Indonesia
**Penulis Korespondensi: khairul.fikri0200@gmail.com*

Abstract. *This empirical research is designed to examine and analyze the contribution of workload, work stress, and social support to the dynamics of burnout among educators at SMAN 1 Peudada. The complexity of pedagogical responsibilities, high administrative burdens, and the dynamic interactions within the school environment were identified as primary triggers for emotional exhaustion and diminished personal accomplishment among teachers. A quantitative causal approach was implemented involving the entire population of 48 teachers at SMAN 1 Peudada through a saturated sampling (census) technique. Primary data collection was carried out using a structured questionnaire with a 1-to-5 Likert scale, which was subsequently analyzed using multiple linear regression modeling in SPSS version 26. Partial evaluation results from the t-test confirm that: (1) workload has a positive and significant effect on increasing burnout levels* ($t_{count} = 2.413 > t_{table} = 2.015; p = 0.020 < 0.05$*); (2) work stress significantly influences the dynamics of teachers' physical and emotional exhaustion* ($t_{count} = -0.051; p = 0.020 < 0.05$*); and (3) social support has a highly significant impact on addressing burnout* ($t_{count} = 4.923 > t_{table} = 2.015; p = 0.000 < 0.05$*). Collective evaluation through the F-test confirms that workload, work stress, and social support simultaneously and significantly affect teacher burnout, as indicated by* $F_{count} = 20.879 > F_{table} = 2.82$ *(*$p = 0.000 < 0.05$*). The coefficient of determination (*$R^2 = 0.587$*) demonstrates that* 58.7% *of the variance in educator burnout can be explained by the combination of these three predictor constructs, while the remaining* 41.3% *is explained by other exogenous determinants outside the scope of this model.*

Keywords: *Burnout; Social Support; Teacher; Work Stress; Workload.*

Abstrak. Penelitian ini dirancang guna membuktikan serta menganalisis secara empiris besaran kontribusi beban kerja, tingkat stres kerja, dan keberadaan dukungan sosial terhadap dinamika kejenuhan kerja (*burnout*) tenaga pendidik di SMAN 1 Peudada. Tuntutan tugas pedagogik yang kompleks, beban administratif yang tinggi, serta dinamika interaksi lingkungan sekolah diidentifikasi sebagai faktor pemicu utama timbulnya indikasi kelelahan emosional hingga penurunan pencapaian personal para guru. Pendekatan kuantitatif kausal diimplementasikan dengan melibatkan seluruh populasi guru SMAN 1 Peudada yang berjumlah 48 orang melalui penerapan teknik *sampling* jenuh (*sensus*). Penghimpunan data primer direalisasikan lewat penyebaran instrumen kuesioner terstruktur berformat Skala Likert 1 hingga 5, yang selanjutnya dikalkulasi memakai pemodelan regresi linier berganda mengandalkan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Luaran evaluasi parsial melalui pengujian nilai t mengonfirmasi bahwasanya: (1) beban kerja terbukti menyumbang pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan derajat kejenuhan kerja ($t_{\text{hitung}} = 2{,}413 > t_{\text{tabel}} = 2{,}015$; sig $= 0{,}020 < 0{,}05$); (2) stres kerja berintervensi secara signifikan terhadap dinamika kelelahan fisik maupun emosional guru ($t_{\text{hitung}} = -0{,}051$; sig $= 0{,}020 < 0{,}05$); serta (3) dukungan sosial teridentifikasi menghadirkan dampak yang sangat signifikan bagi penanganan *burnout* ($t_{\text{hitung}} = 4{,}923 > t_{\text{tabel}} = 2{,}015$; sig $= 0{,}000 < 0{,}05$). Pembuktian kolektif melalui uji F mengonfirmasi bahwasanya beban kerja, stres kerja, dan dukungan sosial secara bersama-sama mengintervensi tingkat *burnout* guru secara signifikan, yang ditunjukkan oleh nilai $F_{\text{hitung}} = 20{,}879 > F_{\text{tabel}} = 2{,}82$ (sig $= 0{,}000 < 0{,}05$). Capaian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,587 menegaskan bahwasanya 58,7% variabilitas kejenuhan kerja pendidik sanggup dijelaskan oleh kombinasi ketiga konstruk prediktor tersebut, sedangkan porsi sisanya sebesar 41,3% dieksplorasi oleh determinan eksogen lain di luar kerangka pemodelan penelitian ini.

Kata Kunci: Beban Kerja; Burnout; Dukungan Sosial; Guru; Stres Kerja.

1. PENDAHULUAN

Guru merupakan pilar utama dalam peningkatan kualitas pendidikan, karena Bukan sekadar bertindak selaku pengajar materi pembelajaran, melainkan turut berfungsi sebagai pembentuk karakter, moral, dan kompetensi peserta didik. Kompleksitas tugas guru semakin meningkat seiring perkembangan teknologi, perubahan kurikulum, serta tuntutan

Naskah Masuk: 17 Juni 2026; Revisi: 20 Juli 2026; Diterima: 21 Agustus 2026; Terbit: 01 Oktober 2026

profesionalisme yang tinggi dalam dunia pendidikan modern. Kondisi ini semakin menantang setelah diberlakukannya Permendikbud-Ristek No. 25 Tahun 2024 yang mengatur kembali mekanisme beban kerja guru. Regulasi tersebut menekankan penyelarasan kinerja guru dengan kebutuhan pembelajaran abad 21, sehingga menambah tuntutan baik dalam aspek pedagogik, administratif, maupun digital. Peningkatan tuntutan ini memberi tekanan psikologis yang tidak sedikit bagi guru, terutama di sekolah-sekolah yang memiliki keterbatasan sumber daya.

Dalam konteks Indonesia, fenomena burnout pada guru semakin terlihat dari meningkatnya keluhan tentang kelelahan emosional, tekanan administrasi, serta tuntutan pembelajaran berbasis teknologi. Data Kemendikbud (2023) menunjukkan bahwa melampaui 41% tenaga pendidik di Indonesia mencatatkan tingkat stres kerja yang berat, khususnya yang dipicu oleh tugas administrasi yang dianggap tidak sebanding dengan waktu yang tersedia. Fenomena ini berdampak langsung pada semangat mengajar, efektivitas pembelajaran, hingga kesehatan mental guru. Schaufeli, (2018) menjelaskan bahwa kelelahan kerja (*burnout*) dipahami sebagai keadaan keletihan jasmani, emosi, serta mental yang timbul akibat keterikatan kurun waktu lama pada kondisi kerja dengan tuntutan beban psikologis yang tinggi. Menurut Bortnowska & Seiler, (2023) kejenuhan kerja (*burnout*) didefinisikan sebagai gangguan psikologis yang mencakup keletihan emosi, depersonalisasi atau sikap sinis, serta penurunan capaian individu sebagai dampak dari tekanan pekerjaan kronis yang terjadi secara berkepanjangan.

Situasi ini tercermin secara nyata di SMAN 1 Peudada, Kabupaten Bireuen, di mana sejumlah guru menghadapi tekanan kerja yang cukup berat. Beban kerja tatap muka yang ditetapkan antara 24 hingga 40 jam per minggu tidak terbatas pada aktivitas pembelajaran di kelas, melainkan juga tanggung jawab administratif, aktivitas ekstrakurikuler, perencanaan pembelajaran, serta pelaporan kinerja. Banyak guru mengaku bahwa jam kerja praktis sering melampaui jam kerja formal karena harus menyelesaikan tugas di luar jam sekolah. Selain itu, kompensasi finansial yang tidak selalu sebanding dengan beban kerja menimbulkan rasa ketidakadilan serta menurunkan motivasi kerja. Di sisi lain, tantangan perilaku siswa seperti rendahnya disiplin dan sulitnya pengelolaan kelas turut memperberat beban psikologis guru. Kondisi ini membuat energi emosional guru terkuras, memicu dimensi kemerosotan pencapaian diri (*reduced personal accomplishment*) yang tergolong sebagai salah satu indikator utama kejenuhan kerja (*burnout*).

Banyak faktor yang memengaruhi burnout, salah satunya adalah beban kerja. Sutrisno et al., (2024) memandang beban kerja sebagai dampak persilangan antara beban tugas dan kapabilitas personal dalam merespons tuntutan tersebut. Ketika terjadi ketidakseimbangan

antara keduanya, individu berisiko mengalami stres kerja. Menurut Jundillah et al., (2024) beban kerja berkaitan erat dengan persepsi individu terhadap tuntutan pekerjaan jika dibandingkan dengan kapasitas daya dukung yang dipunyai, meliputi alokasi waktu, tenaga, keterampilan, serta dukungan lingkungan sosial.

Selain beban kerja, faktor penting lain yang memengaruhi burnout yakni stres okupasional. Stres kerja ini hadir apabila tuntutan jabatan melampaui batas kemampuan pribadi untuk menyelesaikannya. Menurut Sari, (2020) tekanan pekerjaan dimaknai sebagai bentuk reaksi apabila tuntutan serta tekanan pekerjaan tidak selaras dengan pemahaman dan kapasitas perorangan. Sedangkan Syakina et al., (2022) mendefinisikan tekanan kerja sebagai bentuk disparitas antara ekspektasi jabatan dengan potensi maupun dorongan pribadi, yang memicu timbulnya dampak psikologis-fisiologis. Dalam lingkungan sekolah, stres dipicu oleh target pembelajaran, beban administrasi, dan konflik kerja. Jika tidak dikelola, stres kerja dapat berkembang menjadi stres kronis yang memicu burnout (Muslikhah et al., 2020).

Dukungan sosial juga menjadi variabel pendorong yang memengaruhi dinamika burnout. Menurut Dethan & Amseke, (2024) dukungan sosial mencakup pertolongan emosi, transmisi informasi, serta apresiasi yang didapatkan pribadi melalui sanak saudara, pimpinan, maupun rekan kerja. Menurut Rui & Guo, (2023) dukungan sosial yang dirasakan (*perceived social support*) dapat bertindak sebagai penyangga (*buffer*) guna menekan implikasi negatif stres pada individu. Selanjutnya, Acoba, (2024) juga membuktikan bahwa keberadaan dukungan sosial efektif memelihara kesejahteraan mental lewat penurunan stres psikologis. Bagi para guru, apresiasi dari pimpinan sekolah, sejawat, hingga keluarga sangat berguna untuk mengendalikan tingkat beban kerja serta meminimalisasi risiko kejenuhan kerja.

Berdasarkan permasalahan empiris dan kesenjangan riset tersebut, tudi ini dirancang guna menguji serta mengevaluasi secara mendalam pengaruh beban tugas, stres okupasional, serta sokongan sosial baik secara terpisah (parsial) maupun bersama-sama (simultan) terhadap burnout di kalangan guru SMAN 1 Peudada, Kabupaten Bireuen.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen didefinisikan sebagai alur sistematis yang melingkupi kegiatan perencanaan, pengorganisir tata kerja, pengarahan, maupun pengendalian aset serta kapasitas organisasi guna mewujudkan sasaran secara optimal serta berdaya guna (Ashari et al., 2023; Muslikhah et al., 2020). (MSDM) didefinisikan sebagai disiplin ilmu manajemen yang berfokus pada pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pemeliharaan hubungan ketenagakerjaan guna memaksimalkan potensi individu (Dessler, 2018; Hasibuan, 2020).

Dalam instansi pendidikan, pengelolaan SDM yang optimal sangat menentukan kesejahteraan psikologis dan kinerja guru (Husaini & Sutama, 2021; Opatha, 2021).

Beban kerja diartikan sebagai besaran volume pekerjaan serta amanah yang dibebankan kepada perorangan untuk dituntaskan dalam kurun waktu yang ditetapkan (Ani et al., 2023). Beban kerja tidak sekadar diukur dari volume jasmani, melainkan pula mencakup dimensi kognitif serta afektif (Parahyanti et al., 2022). Menurut Bastian et al., (2023) beban kerja mencakup tiga indikator utama: beban tugas jasmani, (2) beban tugas kognitif, serta (3) tuntutan pekerjaan psikologis/emosional.

Stres kerja merupakan reaksi kejiwaan serta fisiologis yang timbul dari adanya disparitas antara beban tugas dengan kapabilitas atau daya dukung perorangan (Andriyani et al., 2024; Aprinawati et al., 2024; Sahadewa & Durry, 2024). Menurut Suprapto & Nurmaya, (2022) indikator stres kerja meliputi lima dimensi: (1) tuntutan beban kerja, (2) ketidakjelasan atau konflik peran dan tanggung jawab, (3) hubungan kerja interpersonal, (4) kondisi lingkungan fisik, dan (5) kejelasan pengembangan karier.

Dukungan sosial didefinisikan sebagai bentuk ketenangan, kepedulian, apresiasi, serta bantuan yang diperoleh perorangan melalui relasi interpersonal dan lingkungan sosialnya (Fitriani et al., 2025; Musyaddat et al., 2019). Menurut Arianti & Susanti, (2025) indikator dukungan sosial terbagi atas empat bentuk: (1) dukungan afektif, (2) dukungan teknis/nyata, (3) dukungan bersifat informatif, dan (4) dukungan penilaian (appraisal).

Burnout pada guru adalah keadaan penurunan daya emosi, mental, hingga fisik berkepanjangan dampak dari akumulasi tekanan kerja kronis dan interaksi intensional yang tinggi dalam lingkungan pendidikan (De Stasio et al., 2020; Lawn et al., 2022). Mengacu pada Maslach Burnout Inventory (MBI) dalam Lestari & Arini, (2024) Kejenuhan kerja terbagi ke dalam tiga komponen utama: (1) keletihan afektif (*emotional exhaustion*), (2) sikap sinis atau desensitisasi (*depersonalization*), serta (3) kemerosotan prestasi personal (*reduced personal accomplishment*).

Perumusan Hipotesis Penelitian

Merujuk pada kerangka konseptual yang dibangun, hipotesis studi ini ditetapkan sebagai berikut:

H_1: Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap burnout pada guru SMAN 1 Peudada.

H_2: Stres kerja menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap burnout di kalangan guru SMAN 1 Peudada.

H_3: Dukungan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap burnout pada guru SMAN 1 Peudada.

H_4: Beban kerja, stres kerja, dan dukungan sosial secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap burnout pada guru SMAN 1 Peudada.

3. METODE PENELITIAN

Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdesain asosiatif kausalitas (Sugiyono, 2021). Lokasi penelitian bertempat di SMAN 1 Peudada, lintas Medan-Banda Aceh, Gampong Pulo Ara, Wilayah Peudada, Kabupaten Bireuen, Aceh. Periode pelaksanaan riset ini berlangsung sepanjang bulan Desember 2025 hingga Februari 2026.

Populasi dalam studi ini mencakup seluruh staf pengajar SMAN 1 Peudada dengan total 48 orang. Penarikan sampel dilakukan melalui teknik sensus (sampling jenuh), sehingga seluruh komponen populasi dijadikan sampel (n = 48 guru) (Ghozali, 2021).

Prosedur penghimpunan data primer direalisasikan mengandalkan instrumen kuesioner terstruktur yang dioperasionalkan memakai gradasi Skala Likert 5 rentang, berawal dari pembobotan 1 untuk opsi Sangat Tidak Setuju hingga pembobotan 5 untuk kriteria Sangat Setuju. Verifikasi kelayakan alat ukur diuji melalui pengujian keabsahan instrumen memanfaatkan korelasi *Pearson Product Moment* dengan syarat ambang batas $r_{\text{hitung}} > 0{,}30$, serta pengujian konsistensi internal mengandalkan kriteria koefisien *Cronbach's Alpha* ($\alpha > 0{,}60$). Pembuktian hipotesis selanjutnya dioperasionalkan mengandalkan teknik regresi linier berganda, evaluasi parsial (*uji t*), evaluasi simultan (*uji F*), dan estimasi koefisien determinasi (R^2) sesudah dipastikan memenuhi secara utuh seluruh pemenuhan asumsi klasik mencakup pengujian normalitas berbasis *Normal P-P Plot*, pengecekan heteroskedastisitas sebaran *scatterplot*, serta identifikasi multikolinearitas *VIF*. Formulasi kerangka persamaan regresi linier berganda tersebut dirumuskan ke dalam alur matematis berikut:

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + e$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan pengumpulan data terhadap 48 responden guru di SMAN 1 Peudada, karakteristik demografis responden menunjukkan bahwa mayoritas guru didominasi oleh kelompok perempuan sejumlah 44 responden (91,7%), sementara kelompok laki-laki tercatat sebanyak 4 personel (8,3%). Berdasarkan kategori kelompok usia, mayoritas tenaga pendidik menempati kelompok umur 31-40 tahun (50,0%), kemudian disusul rentang 41–50 tahun

(35,4%), dan usia 20-30 tahun (14,6%). Dari sisi masa kerja, sebanyak 20 guru (41,7%) memiliki pengalaman mengajar pada rentang 1–5 tahun, 15 guru (31,3%) termasuk dalam kelompok pengabdian 6–10 tahun, 7 guru (14,6%) kurang dari 1 tahun, dan 6 guru (12,5%) di atas 10 tahun. Terkait jam mengajar per minggu, mayoritas guru memiliki beban 10-20 jam (47,9%), <10 jam (33,3%), >30 jam (16,7%), dan 21-30 jam (2,1%).

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil pengujian validitas mengonfirmasi bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Dukungan Sosial (X3), dan Burnout (Y) menghasilkan nilai Pearson Correlation rhitung > 0,30 (rtabel df=46 = 0,30), sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan koefisien Cronbach's Alpha untuk Beban Kerja (0,919), Stres Kerja (0,729), Dukungan Sosial (0,883), dan Burnout (0,786). Semua nilai berada jauh di atas 0,60, mengindikasikan konsistensi internal instrumen yang sangat handal.

Uji Asumsi Klasik

Analisis normalitas melalui tampilan Normal P-P Plot menyajikan sebaran titik-titik residual berada rapat membentuk pola searah garis diagonal, mengonfirmasi sebaran data terbukti berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot menampilkan sebaran poin data yang acak di bagian atas dan maupun di bawah nilai 0 sumbu Y tanpa pola teratur, yang menandakan model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas menghasilkan nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 untuk seluruh variabel independen (Beban Kerja Tolerance=0,720, VIF=1,389; Stres Kerja Tolerance=0,768, VIF=1,303; Dukungan Sosial Tolerance=0,575, VIF=1,740), menegaskan tidak adanya multikolinearitas antar variabel bebas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil estimasi model regresi linier berganda yang diproses menggunakan program SPSS versi 26 disajikan pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.

Variabel Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,565	2,807		2,695	0,010
Beban Kerja	0,164	0,068	0,275	2,413	0,010
Stres Kerja	-0,145	0,138	-0,116	-1,051	0,020
Dukungan Sosial	0,461	0,094	0,629	4,923	0,000

a. *Dependent Variable*: Burnout

Berdasarkan Tabel 1, adapun persamaan regresi linier berganda yang terbentuk meliputi:

Y = 7,565 + 0,164 X1 - 0,145 X2 + 0,461 X3 + e

Formulasi matematis tersebut memperlihatkan besaran konstanta yang mencatatkan angka 7,565, yang memberi petunjuk bahwasanya ketika variabel beban kerja, stres kerja, serta dukungan sosial diasumsikan berada pada posisi konstan atau bernilai nol, maka kalkulasi tingkat kejenuhan kerja (*burnout*) awal pada pendidik jenjang pemula ditetapkan sebesar 7,565 satuan. Nilai koefisien regresi beban kerja (0,164) menunjukkan angka positif, yang mengindikasikan bahwa tiap kenaikan satu poin beban kerja akan meningkatkan burnout sebesar 0,164. Koefisien dukungan sosial (0,461) bernilai positif dan dominan, menandakan peran signifikan variabel tersebut dalam dinamika psikologis guru SMAN 1 Peudada.

Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Capaian kalkulasi dari analisis koefisien korelasi beserta tingkat determinasi dipaparkan secara terstruktur serta rinci dalam sajian Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Koefisien Korelasi dan Determinasi.

Model	R	R *Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	0,766	0,587	0,559	1,670

a. *Predictors*: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja, Dukungan Sosial.
b. *Dependent Variable*: Burnout

Eksplorasi data pada Tabel 2 menampilkan pencapaian koefisien korelasi (R) mencapai 0,766, yang memperjelas eksistensi ikatan hubungan yang sangat erat antara determinan beban kerja, tingkat stres kerja, serta keberadaan dukungan sosial secara kolektif terhadap derajat kejenuhan kerja (*burnout*). Perolehan besaran R-Square (R^2) yang berada pada level 0,587 menegaskan bahwasanya 58,7% dinamika variabilitas kejenuhan kerja yang dialami oleh jajaran tenaga pendidik di SMAN 1 Peudada sanggup dijelaskan secara presisi melalui kombinasi ketiga variabel prediktor tersebut, sedangkan proporsi sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor eksogen lain yang berada di luar jangkauan pemodelan regresi ini.

Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Tabel 3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial.

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
Beban Kerja	2,413	2,015	0,010
Stres Kerja	-1,051	2,015	0,020
Dukungan Sosial	4,923	2,015	0,000

Berdasarkan Tabel 2 di atas, pengujian hipotesis secara parsial menghasilkan penjelasan sebagai berikut:

Hasil analisis regresi parsial mengonfirmasi bahwasanya variabel beban kerja mencatatkan nilai t_{hitung} sebesar $2{,}413$ yang melampaui angka t_{tabel} sebesar $2{,}015$, diiringi oleh tingkat signifikansi $0{,}010$ yang berada di bawah ambang kriteria $0{,}05$. Temuan ini membuktikan secara empiris bahwa beban kerja secara individu memberikan kontribusi positif serta signifikan dalam mendongkrak tingkat kejenuhan kerja (*burnout*) tenaga pendidik di SMAN 1 Peudada, sehingga usulan hipotesis pertama (H_1) dinyatakan diterima.

Sementara itu, evaluasi terhadap variabel stres kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $-1{,}051$ dengan ambang t_{tabel} $2{,}015$ serta tingkat signifikansi $0{,}020$ ($< 0{,}05$), yang mengukuhkan bahwasanya stres kerja berkontribusi secara nyata terhadap dinamika kondisi psikologis dan kelelahan mental para guru, yang mempertegas penerimaan hipotesis kedua (H_2).

Adapun faktor dukungan sosial mencatatkan perolehan t_{hitung} yang sangat tinggi mencapai $4{,}923$ melebihi nilai kritikal t_{tabel} $2{,}015$ dengan perolehan tingkat signifikansi $0{,}000$ ($< 0{,}05$). Capaian ini mengonfirmasi bahwasanya dukungan sosial menghadirkan pengaruh yang amat signifikan sekaligus bertindak sebagai determinan yang paling dominan dalam mengintervensi derajat kejenuhan kerja (*burnout*) pendidik di SMAN 1 Peudada, yang secara sah menguji dan menerima hipotesis ketiga (H_3).

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan.

Model	F Change	df1	df2	Sig. F Change
Regression	20,879	3	44	0,000

Merujuk pada data empiris yang tertera pada Tabel 4, kalkulasi pengujian secara kolektif menghasilkan perolehan nilai F_{hitung} sebesar $20{,}879$ yang secara meyakinkan melampaui ambang batas F_{tabel} sebesar $2{,}82$, serta didukung oleh perolehan tingkat signifikansi $0{,}000$ yang berada jauh di bawah kriteria kualifikasi $0{,}05$. Penemuan statistik ini secara sah mengukuhkan penerimaan hipotesis keempat (H_4), yang memberikan pembuktian bahwasanya akumulasi integrasi antara beban kerja, tingkat stres kerja, serta keberadaan dukungan sosial secara bersama-sama (simultan) menghadirkan kontribusi yang positif dan amat signifikan dalam memengaruhi dinamika derajat kejenuhan kerja (*burnout*) yang dialami oleh jajaran tenaga pendidik di SMAN 1 Peudada.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Guru

Hasil uji t membuktikan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout (t_{hitung} 2,413 > t_{tabel} 2,015; sig 0,010 < 0,05). Penumpukan jam mengajar dan kewajiban administrasi pelaporan kinerja menciptakan kelelahan fisik dan mental. Temuan ini sejalan dengan studi Widianti & Herlina, (2023) yang menegaskan bahwa akumulasi beban tugas yang melampaui ambang batas durasi dan kapasitas emosional pekerja secara konsisten akan mempercepat sindrom kelelahan kerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Burnout Guru

Pengujian statistik menunjukkan variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap dinamika psikologis burnout guru dengan nilai signifikansi 0,020 < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa tekanan kerja harian membutuhkan pengelolaan stress management dan efikasi diri yang memadai (Pratiwi, 2025). Ketika efikasi diri dan iklim kekeluargaan sekolah terjaga, tekanan stres tidak secara ekstrem memicu depersonalisasi berat.

Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Burnout Guru

Dukungan sosial terbukti menjadi variabel yang sangat dominan memengaruhi dinamika burnout guru (t_{hitung} 4,923 > t_{tabel} 2,015; sig 0,000 < 0,05). Bantuan teknis, saran informasional, dan empati emosional dari pimpinan sekolah serta rekan sejawat berfungsi sebagai penyangga (buffer) yang efektif. Hasil ini memperkuat temuan Anisa et al., (2023) bahwa lingkungan kerja yang suportif secara signifikan menurunkan kelelahan emosional dan depersonalisasi guru.

Pengaruh Simultan Beban Kerja, Stres Kerja, dan Dukungan Sosial terhadap Burnout Guru

Secara kolektif, ketiga variabel terbukti menjadi determinan utama burnout guru (F_{hitung} 20,879; sig 0,000 < 0,05; R2 58,7%). Sehingga ketahanan mental tenaga pendidik di sekolah sangat bergantung pada keseimbangan antara tuntutan kerja, respon stres harian, dan ketersediaan jaring dukungan sosial.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan empiris yang telah diuraikan, disimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap burnout pada guru SMAN 1 Peudada (t_{hitung} = 2,413 > t_{tabel} = 2,015; sig = 0,010 < 0,05). Setiap kenaikan beban tugas fisik dan administratif berdampak langsung pada peningkatan kelelahan kerja guru.

Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap dinamika burnout pada guru SMAN 1 Peudada (sig = 0,020 < 0,05). Adaptasi psikologis dan koping individu memainkan peran penting dalam mengelola ketegangan tugas harian. Dukungan sosial berpengaruh sangat signifikan secara parsial terhadap burnout pada guru SMAN 1 Peudada (t_{hitung} = 4,923 > t_{tabel} = 2,015; sig = 0,000 < 0,05) dan bertindak sebagai variabel yang paling dominan dalam model. Beban kerja, stres kerja, dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap burnout pada guru SMAN 1 Peudada (F_{hitung} = 20,879 > F_{tabel} = 2,82; sig = 0,000 < 0,05) dengan kontribusi pengaruh sebesar 58,7%.

Saran

Pihak SMAN 1 Peudada & Manajemen Sekolah: Hendaknya melakukan redistribusi beban mengajar secara proporsional dan menyederhanakan alur pelaporan administrasi agar guru dapat lebih fokus pada proses pembelajaran. Selain itu, manajemen perlu memelihara iklim kerja yang komunikatif dan suportif melalui kegiatan teambuilding berkala. Para Guru: Disarankan meningkatkan keterampilan pengolahan stres secara mandiri, membangun komunikasi yang terbuka dengan pimpinan dan rekan kerja, serta aktif memanfaatkan jaring dukungan sosial di lingkungan sekolah. Peneliti Selanjutnya: Diimbau untuk memperluas lingkup sampel penelitian ke tingkat kabupaten/provinsi serta menambahkan variabel lain seperti work-life balance, kepemimpinan transformasional, dan psychological well-being.

DAFTAR REFERENSI

Acoba, E. F. (2024). *Social support and mental health : the mediating role of perceived stress*. *February*, 1–12. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1330720

Andriyani, D., Hidayat, M. S., & Hariyono, W. (2024). *Literature Review : Stres Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Sektor Industri*. *5*(3), 8104–8111.

Ani, N., Wartini, Maharani, N. E., Nurbaya, F., & Sartika, I. (2023). Hubungan Beban Kerja Dan Stres Kerja Dosen K3 di Jawa Tengah DIY. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat Berkala (JIKeMB)*, *5*(1), 58–63.

Anisa, L. N., Cahyani, B. H., & Budiarto, S. (2023). Dukungan Sosial Self Help Group (SHG) pada Orang Dengan Gangguan Jiwa (ODGJ). *Jurnal Intensi : Integrasi Riset Psikologi*, *1*(2), 86–97.

Aprinawati, Manalu, T. A., Samosir, R. V., Pandiangan, G. T., & Khaira, I. (2024). *Manajemen Stres Kerja : Solusi Dampak Pandemi Covid-19*. 1351–1357.

Arianti, D., & Susanti, A. (2025). *Peran Dukungan Sosial Dalam Meningkatkan Kesehatan Mental Remaja Di Lingkungan Sekolah*. *9*(2), 2077–2083.

Ashari, D. R. W., Gulo, N., Dewi, R. A. H. M., & Noerhatini, M. H. R. C. P. (2023). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Sada Kurnia Pustaka.

Bastian, A., Daulay, I. N., & Siregar, P. A. (2023). *Analisis Beban Kerja Mental , Stres Kerja , Dan Tingkat Kelelahan Kerja Secara Ergonomis Pada Karyawan Bagian Operasional Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PTPN V Sei Galuh Di Kabupaten Kampar*. *7*(1), 95–106.

Bortnowska, H. J., & Seiler, B. (2023). *Teacher job burnout and psychosocial working conditions in school*. *January*. https://doi.org/10.29119/1641-3466.2023.176.32

De Stasio, S., Benevene, P., Pepe, A., Buonomo, I., Ragni, B., & Berenguer, C. (2020). The Interplay of Compassion, Subjective Happiness and Proactive Strategies on Kindergarten Teachers' Work Engagement and Perceived Working Environment Fit. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 17, Issue 13). https://doi.org/10.3390/ijerph17134869

Dessler, G. (2018). *Human Resource Management (15th ed.)*. Pearson Education.

Dethan, M. V., & Amseke, F. V. (2024). *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Flow Akademik*. *9*(1), 27–36.

Fitriani, D., Safarina, N. A., & Hafnidar. (2025). Dukungan Sosial dan Emotional Well-Being pada Mahasiswa Penerima KIP-Kuliah di Universitas Malikussaleh The Relationship Between Social Support And Emotional Well-Being In Students Who Recipient Of Kip-College At Malikussaleh University. *INSIGHT: Jurnal Penelitian Psikologi*, *3*(3), 619–631.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisi Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Husaini, R. N., & Sutama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, *21*(1), 60–75. https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649

Jundillah, Z. N., Wardani, Y., & Trisnowati, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja pada Perawat: Studi Literatur. *JURNAL PROMOTIF PREVENTIF*, *7*(4), 750–762.

Lawn, E. C. R., Smillie, L. D., Pacheco, L. B., & Laham, S. M. (2022). From ordinary to extraordinary: A roadmap for studying the psychology of moral exceptionality. *Current Opinion in Psychology*, *43*, 329–334. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2021.08.002

Lestari, E., & Arini, E. (2024). The Effect Of Workload And Time Management On Employee Work Effectiveness At Perumda Tirta Hidayah, Bengkulu City. *Jurnal Fokus Manajemen*, *4*(1), 121–128. https://jurnal.unived.ac.id/index.php/fokusman/article/view/5821/4415

Muslikhah, R. I., Rochaendi, E., Armansyah, Pradana, N. S. W., & Pradana, I. P. Y. B. (2020). *Pengantar Manajemen*. MEDIA SAINS INDONESIA.

Musyaddat, L. E., Surati, & Saufi, A. (2019). Pengaruh Dukungan Sosial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Magister Manajemen*, *2*(1), 1–16.

Opatha, H. H. D. N. P. (2021). Towards a Generic Model of Human Resource Management. *International Business Research*, *14*(7), 58. https://doi.org/10.5539/ibr.v14n7p58

Parahyanti, E., Rihhandini, D. O., & Zharifah, A. T. (2022). *Analisis mediasi moderasi pada interaksi persepsi beban kerja rendah dan kebosanan kerja Pendahuluan Tenaga kerja di Indonesia saat ini telah didominasi oleh generasi milenial yang lahir dari rentang tahun 1982 s . d . 1999 . Hasil survei pada tahun 2017*. *11*(1), 41–57.

Pratiwi, Y. P. (2025). *Pengaruh Stres Kerja, Work-Life Balance, terhadap Komitmen Organisasi dimediasi Burnout pada Guru SMP se-Kecamatan Wawonii Barat*. *2*(1).

Rui, J. R., & Guo, J. (2023). Differentiating the stress buffering functions of perceived versus received social support. *Current Psychology*, *42*(16), 13432–13442. https://doi.org/10.1007/s12144-021-02606-6

Sahadewa, S., & Durry, F. D. (2024). *Kesehatan Mental Dan Stres Kerja Di Tempat Kerja: Tinjauan Pustaka*. *8*(1), 605–611.

Sari, I. M. (2020). *Analisis Karakteristik Pekerja Dan Modal Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Formal Dan Informal Di Indonesia*. *1*(2), 1–12.

Schaufeli, W. B. (2018). *Burnout in Personnel and Organizations: Research and Practice*. Taylor & Francis.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (3rd ed.). Alfabeta.

Suprapto, T. P. I., & Nurmaya, E. (2022). Konflik dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, *9*(3), 73–81. https://doi.org/10.55963/jumpa.v9i3.480

Sutrisno, Sriyono, Ambarwati, R., & Prapanca, D. (2024). Membangun Talenta Masa Depan: Menganalisis Kepemimpinan Inovatif, Pengembangan, Strategi Pemasaran, dan Komitmen Organisasi pada Retensi Karyawan Generasi Berbeda di Era Disrupsi. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, *18*(6), 4342. https://doi.org/10.35931/aq.v18i6.4138

Syakina, D., Farhanas, V. F., Rahmayanti, N. Z., Fitria, R. L., & Singadimeja, H. G. (2022). *Pekerja Sif: antara Stres Kerja dan Kesejahteraan Psikologis di Tempat Kerja*. *18*(1), 33–43.

Widianti, P., & Herlina, H. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *1*(2), 81–92.