

# Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Burnout Pada Shadow Teacher di Sidoarjo

Silvi Jihan Amalia<sup>1)</sup>Eko Hardi Ansyah<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [silvijihan@gmail.com](mailto:silvijihan@gmail.com) [ekohardi1@umsida.ac.id](mailto:ekohardi1@umsida.ac.id)

**Abstract.** *This research uses a quantitative type. The variables present in this study are job satisfaction and work stress as free variables and burnout as bound variables. The study was conducted on a shadow teacher in Sidoarjo with a population of 400 people. In this study the sample used was 186 teachers using purposive sampling techniques. The data collection technique uses psychological scales such as the Job Satisfaction Survey, The Job Stress Scale and the Maslach Burnout Inventory-Educations Survey (MBI-ES). The data analysis was performed using the double linear regression test technique using JASP version 0.16.4. The results of the data analysis showed the result p value  $0.001 < 0.05$  so there is a significant influence between job satisfaction and work stress on burnout.*

**Keywords -** *Job Satisfaction; Job Stress; Burnout; Shadow Teacher*

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap burnout pada shadow teacher di Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif. Variabel yang ada dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan stress kerja sebagai variabel bebas dan burnout sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan pada shadow teacher yang ada di Sidoarjo dengan jumlah populasi 400 orang. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu 186 guru dengan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan skala psikologi yaitu Job Satisfaction Survey, The Job Stress Scale dan Maslach Burnout Inventory-Educations Survey (MBI-ES). Ketiga skala tersebut berbentuk skala likert. Analisis data dilakukan dengan teknik uji regresi linear berganda menggunakan bantuan JASP versi 0.16.4. Hasil analisis data menunjukkan hasil p value  $0,001 < 0,05$  sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan stress kerja terhadap burnout.*

**Kata Kunci –** *Kepuasan kerja; Stress Kerja; Burnout; Shadow Teacher*

## I. PENDAHULUAN

Pendidikan inklusi mendorong sekolah untuk memaksimalkan potensi setiap siswa melalui penerapan metode pembelajaran yang berfokus pada kebutuhan individu siswa. Namun, penerapan metode ini sering kali mengakibatkan guru kelas kesulitan memberikan perhatian yang cukup kepada setiap siswa, terutama siswa dengan kebutuhan khusus. Untuk mengatasi tantangan ini, dibutuhkan kehadiran seseorang yang dapat selalu mendampingi dan membantu siswa berkebutuhan khusus, terutama saat mereka menghadapi kesulitan dalam memahami materi pelajaran. Peran penting ini dijalankan oleh guru pendamping, yang dikenal sebagai *shadow teacher*.

*Shadow teacher* adalah guru yang mendampingi siswa berkebutuhan khusus selama proses belajar di kelas. Guru pendamping menjembatani instruksi guru kelas dengan siswa sehingga siswa memahami materi yang disampaikan guru kelas dan proses belajar mengajar berjalan lancar[1]. Sebagai *shadow teacher*, diperlukan pengetahuan yang mendalam serta ketekunan dan kesabaran yang tinggi dalam proses pembelajaran. Tantangan ini semakin berat ketika siswa menghadapi kesulitan seperti kurangnya konsentrasi, tantrum, atau kesulitan memahami instruksi. Dalam situasi seperti ini, guru pendamping tidak hanya mungkin menghadapi tantangan di lingkungan sekolah, tetapi juga dapat mengalami dampak pada lingkungan sosial di tempat tinggal mereka[2].

Maulida dkk menyatakan bahwa guru pendamping seringkali mengalami kelelahan yang lebih signifikan dibandingkan dengan guru pendidikan umum[3]. Hal ini sejalan dengan pernyataan Muhibbin & Suryanto yang menunjukkan bahwa beban kerja yang ditanggung oleh guru pendamping cenderung lebih berat dibandingkan dengan guru yang mengajar siswa pada umumnya[4].

Selain itu, guru di sekolah inklusif dihadapkan pada tuntutan untuk mengajar secara efektif meskipun seringkali tidak mendapatkan dukungan atau tunjangan yang memadai dalam pelaksanaan pendidikan inklusif, seperti pelatihan serta penyediaan sarana dan prasarana yang memadai. Kekurangan ini dapat menyebabkan persepsi negatif di kalangan guru inklusif bahwa mengajar siswa dengan kebutuhan khusus adalah beban[5]. Akibatnya, kondisi ini dapat memberikan tekanan jangka panjang pada guru pendamping, yang pada akhirnya dapat menyebabkan *burnout*. Pendapat ini sejalan dengan temuan Skaalvik [6], yang menyatakan bahwa guru di sekolah inklusif lebih rentan mengalami faktor-faktor yang memicu burnout, seperti kurangnya dukungan administratif.

Maslach et al. menyatakan bahwa *burnout* adalah reaksi emosi negatif yang terjadi di lingkungan kerja ketika seseorang mengalami stress yang berkepanjangan. Kelelahan memiliki karakteristik seperti kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan kemampuan untuk melakukan tugas-tugas rutin. Selain itu, kelelahan dapat menyebabkan rasa cemas, depresi, atau bahkan gangguan tidur [7].

Menurut Maslach, tiga dimensi *burnout* adalah: (1) Kelelahan emosional atau emotional exhaustion, yaitu keterlibatan emosional yang berujung pada habisnya tenaga dan sumber daya dalam bekerja, ditandai dengan hilangnya tenaga, kebosanan, kesedihan, depresi dan kelelahan, keterikatan pada pekerjaan, berkembangnya perasaan negatif terhadap diri sendiri, pekerjaan, orang lain dan perusahaan. (2) Depersonalisasi atau depersonalization, yaitu perasaan terasing dari tempat kerja dan orang lain, serta kecenderungan untuk menghindari hal tersebut merupakan tanda-tanda depersonalisasi, yang didefinisikan sebagai sikap dan sentimen yang tidak menyenangkan terhadap klien atau orang lain di sekitar mereka. (3) Rendahnya pencapaian prestasi diri atau law of personal accomplishment, yaitu penilaian diri yang negatif dan perasaan tidak puas terhadap prestasi kerja, dimana individu menilai kemampuan dirinya rendah, cenderung mengalami ketidakpuasan terhadap hasil pekerjaannya, merasa tidak pernah berbuat apa-apa yang berguna bagi dirinya sendiri dan orang lain dalam pekerjaannya, merasa tidak mampu mencapai suatu prestasi atau tujuan dalam pekerjaannya [1].

Menurut Maslach terbentuknya *burnout* pada individu dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu : (1) Faktor situasional, yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, konflik peran, dan karakteristik organisasi. (2) Faktor individu, yang berasal dari demografi, kepribadian, dan sikap terhadap pekerjaan. (3) Faktor lingkungan, yang mencakup tuntutan kerja, beban kerja, dan tingkat stres yang berkepanjangan [7].

*Burnout* pada guru dapat menimbulkan konsekuensi negatif seperti meningkatnya ketidakhadiran di sekolah, kurangnya antusiasme terhadap pekerjaan, peningkatan risiko penyakit, dan bahkan keputusan untuk pensiun dini, yang semuanya dapat berdampak buruk pada keberhasilan siswa di sekolah [8]. Selain itu, guru yang mengalami *burnout* tetapi tetap bertahan dalam pekerjaannya cenderung kehilangan motivasi, merasa kewalahan, menjadi sinis, dan akhirnya membenci pekerjaannya [9]. Akibat dari *burnout* ini, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan *shadow teacher* salah satunya adalah kepuasan kerja.

Robbins & Judge mendefinisikan kepuasan kerja adalah ketika seseorang memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya sebagai hasil dari evaluasi karakteristiknya. Mereka menekankan kepuasan kerja dengan perasaan positif. Orang yang sangat puas dengan pekerjaannya memiliki pandangan positif tentang itu, sementara orang yang tidak puas memiliki pandangan negatif [10], [11].

Menurut Prestawan kepuasan kerja meliputi beberapa aspek : (a) aspek psikologis, yang berkaitan dengan psikologi seorang karyawan yang meliputi hal-hal seperti minat, ketenangan dalam bekerja, sikap kerja, bakat, dan kompetensi yang berhubungan dengan psikologi karyawan. (b) aspek sosial, yang berkaitan dengan bagaimana rekan kerja dan atasan berperilaku sosial. (c) aspek fisik adalah unsur yang berkaitan dengan seberapa sehat fisik seorang karyawan. Contohnya termasuk jenis pekerjaan, waktu istirahat, peralatan yang digunakan untuk pekerjaan itu, suhu, pencahayaan, ventilasi, usia, dan kesehatan karyawan. (d) aspek yang berkaitan dengan kesejahteraan dan keselamatan pekerja bersifat ekonomi. Hal ini mencakup skala dan struktur gaji, jaminan sosial, berbagai jenis tunjangan, fasilitas, promosi, dan sebagainya [12].

Menurut Spector, ada sembilan aspek yang membentuk kepuasan kerja. (1) Gaji, yang mengukur seberapa puas karyawan terhadap gaji mereka saat ini dan kenaikan gaji di masa depan. (2) Promosi, komponen ini mengukur seberapa bahagia karyawan dengan praktik promosi dan peluang promosi. (3) Supervisi, komponen ini mengukur seberapa puas karyawan terhadap atasannya. (4) Tunjangan tambahan, komponen ini mengukur kepuasan karyawan terhadap layanan ekstra yang ditawarkan perusahaan. (5) Penghargaan, komponen ini mengukur seberapa puas karyawan terhadap kesenjangan yang mereka peroleh sehubungan dengan hasil kerja mereka. (6) Prosedur dan peraturan kerja, komponen ini menilai seberapa puas karyawan terhadap prosedur dan aturan kerja di tempat kerja karena faktor-faktor tersebut berdampak pada kepuasan kerja pribadi karyawan. (7) Rekan kerja, komponen ini mengukur seberapa puas seseorang terhadap rekan kerja dan membentuk hubungan yang bersahabat serta bermanfaat dengan rekan kerja (8) Jenis pekerjaan, komponen ini mengukur seberapa puas karyawan terhadap permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan sebenarnya. (9) Komunikasi, khususnya mengacu pada komunikasi internal di tempat kerja. Karyawan yang memiliki komunikasi efektif akan belajar tentang peran, tanggung jawab, dan seluruh prosedur perusahaan [13].

Hellriegel, D., & Slocum, seseorang yang mengalami ketegangan tubuh akibat melakukan tugas di atas kemampuannya dikatakan mengalami stres kerja. Stres seringkali merupakan faktor luar yang mengganggu proses fisiologis dan psikologis tubuh. Emosi negatif yang muncul ketika seseorang berada di bawah tekanan atau perlu menyesuaikan diri dengan lingkungan baru disebut stres [14].

Tiga aspek yang terlibat dalam stres kerja, menurut Robbins & Judge: (1) Fisiologis, yang melibatkan perubahan metabolisme tubuh yang diwujudkan dalam bentuk peningkatan detak jantung, kesulitan bernapas, peningkatan tekanan darah, otot tegang, dan bahkan masalah perut. (2) Masalah psikologis atau kesehatan mental seseorang, seperti ketidakbahagiaan dengan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, stres dan depresi di tempat kerja,

kecemasan saat melakukan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, mudah tersinggung, kebosanan di tempat kerja, dan aktivitas lainnya. (3) Perilaku, yaitu perubahan pekerjaan, seperti sikap apatis, sikap agak agresif, perubahan hasil kerja, dan penggunaan zat terlarang [10], [14], [15].

Faktor kuat yang memicu timbulnya stres kerja menurut Triatna, yaitu : (1) Tempat kerja merupakan tempat di mana individu melakukan tugasnya sehari-hari. Keterbatasan ruang, kerusakan peralatan, dan masalah suhu membuat orang tidak nyaman bekerja di sana. (2) Isi pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan. Ini mencakup volume pekerjaan, batas waktu, dan lembur yang tidak dibayar untuk suatu tugas. Elemen stres lainnya adalah membiasakan diri dengan pekerjaan baru. (3) Kondisi kerja, misalnya: kurangnya promosi, tidak bernilainya tugas yang diselesaikan, kemungkinan karir yang tidak jelas dan kurangnya promosi di perusahaan. (4) Hubungan interpersonal bergantung pada koneksi pribadi yang dimiliki karyawan, termasuk interaksi yang tidak menguntungkan dengan supervisor dan hubungan yang tidak pantas dengan rekan [14], [16].

Berdasarkan temuan penelitian Dayne Trikora Wardhan sebelumnya, *burnout* di kalangan guru SLB berkorelasi negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Temuan uji regresi linier sederhana mendukung anggapan bahwa terdapat hubungan antara *burnout* dengan kepuasan kerja. Berdasarkan analisis diperoleh nilai R-square sebesar 0,364. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menyumbang 36,4% dari variabel burnout, dan alasan lain menyumbang 63,6%. Perubahan probabilitas, atau Sig. F, menunjukkan hasil uji keluaran dua sisi yang menghasilkan nilai 0,00. Hipotesis tersebut terdukung karena  $\alpha = 0,05$  lebih besar dari nilai Sig atau  $0,05 > 0,00$ . Dengan kata lain, terdapat korelasi yang menarik antara kepuasan kerja dan burnout di kalangan pendidik khusus di Kota Bandung [17].

Dari hasil kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Moch. Satriyo menemukan hubungan yang kuat antara stress kerja dan *burnout* pada dosen Universitas Widyagama Malang. Semakin tinggi stress kerja, semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami dosen. Hal ini dibuktikan dengan nilai pengaruh stress kerja terhadap *burnout* yang tergolong tinggi (standardized direct effect sebesar 0,697). Temuan ini menunjukkan bahwa stress kerja merupakan salah satu faktor utama penyebab *burnout* pada dosen. Oleh karena itu, penting bagi pihak universitas untuk mengambil langkah-langkah untuk mengurangi stress kerja dosen dan meningkatkan kesejahteraan mereka [18].

Peneliti melakukan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *burnout* pada *shadow teacher*. Adapun hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *burnout* pada *shadow teacher* di Sidoarjo”.

## II. METODE

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif inferensial, yaitu suatu bentuk penelitian yang melakukan analisis terhadap hubungan antar variabel dengan pengujian hipotesis [19]. Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan burnout terhadap stress kerja pada *shadow teacher* di Sidoarjo. Populasi menurut Sugiyono adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diselidiki dan diambil kesimpulannya [20]. Populasi penelitian ini merupakan *shadow teacher* di Sidoarjo.

*Shadow teacher* di Sidoarjo dengan populasi 400 orang, berperan sebagai subjek penelitian. Dengan menggunakan tabel Isaac dan Michael, yang memiliki tingkat kesalahan 5%, 186 orang dijadikan sampel. Sugiyono mengatakan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik suatu populasi. Purposive sampling adalah metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Pemilihan sampel dengan pertimbangan tertentu dikenal dengan istilah purposive sampling [21]. Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu lama bekerja minimal 6 bulan.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala hasil adaptasi, untuk mengukur variabel (X1) kepuasan kerja peneliti menggunakan alat ukur *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang dikembangkan oleh Spector's pada tahun 1994 yang sudah diadaptasi dan dimodifikasi oleh Dona Dwiyantri Putri. Skala ini terdiri dari 9 indikator dan 36 aitem dan nilai reliabilitas 0,936. Salah satu indikator yang diukur dalam penelitian ini adalah merasa puas dengan gaji yang diterima dan merasa puas dengan kenaikan gaji. Aitem yang diukur “saya digaji dengan layak untuk pekerjaan yang saya lakukan”, “kesempatan promosi pada pekerjaan saya sangat sedikit” [22].

Untuk mengukur variabel (X2) stress kerja peneliti menggunakan alat ukur *The Job Stress Scale* yang dikembangkan oleh Robins yang sudah diadaptasi dan dimodifikasi oleh Eka Gerhana Wulansari dengan dengan 33 aitem yang valid. Skala ini terdiri dari 3 indikator dan 54 aitem dan nilai reliabilitas 0,969. Salah satu indikator yang diukur dalam penelitian ini adalah cenderung akan merasa depresi dan sering tidak puas. Aitem yang diukur “saya dapat mengendalikan emosi ketika pekerjaan saya banyak”, “saya merasa takut ketika pekerjaan saya terdapat kesalahan” [23].

Peneliti juga menggunakan *Maslach Burnout Inventory-Educations Survey* (MBI-ES), sebuah alat ukur yang dibuat oleh Maslach dan Jackson pada tahun 1996 dan disempurnakan serta disesuaikan oleh Dwiyantri Regita Cahyani untuk menilai variabel (Y) burnout. Skala ini terdiri dari 3 indikator dan 22 aitem dan nilai reliabilitas

0,944. Salah satu indikator yang diukur dalam penelitian ini adalah ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional. Seseorang akan tetap merasa Lelah meski sudah istirahat yang cukup, kurang energi dalam melakukan aktivitas. Aitem yang diukur “saya merasa emosi saya terkuras karena pekerjaan”, “saya merasakan kelelahan fisik yang amat sangat di akhir hari kerja”[24].

Uji regresi linier berganda merupakan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik analisis ini bertujuan untuk mengetahui hasil dari pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap burnout. Dalam mengukur hasil analisis data dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan aplikasi JASP versi 0.16.4. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner. Kuesioner ini diberikan kepada *shadow teacher* yang ada di Sidoarjo.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

Dalam penelitian ini hasil penelitian berdasarkan data yang dilakukan melalui analisis data. Analisis data didapatkan berdasarkan hasil dari 186 kuisioner subjek penelitian yang sesuai dengan karakteristik sampel yang telah ditentukan serta bersedia mengisi kuisioner yang telah diberikan.

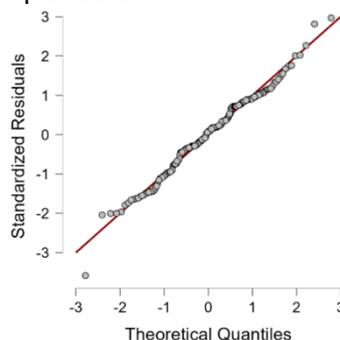
**Tabel 1.** Data Demografis Subjek

Subyek	Jumlah	Persentase	Rata-rata Kepuasan Kerja (X1)	Rata-rata Stress Kerja (X2)	Rata-rata Burnout (Y)
<b>Jenis Kelamin</b>					
Laki-laki	21	11.29	92.38	138.91	102.86
Perempuan	165	88.71	91.98	132.66	113.32
Jumlah	186	100	92.02688	133.3656	112.1398
<b>Pelatihan</b>					
Tidak	30	16.129	85.83	129.87	123.70
Ya	156	83.871	93.22	134.04	109.92
Jumlah	186	100	92.02688	133.3656	112.1398

Subjek yang digunakan berjumlah 186 orang. Subjek penelitian adalah *shadow teacher* di Sidoarjo yang lama bekerja minimal 6 bulan. Berdasarkan pada data demografi, rata-rata subjek penelitian di dominasi dengan subjek yang berjenis kelamin perempuan (88.71%), dan mendapatkan pelatihan pekerjaan sebagai *shadow teacher* (83,871%).

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik pada data. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa data tersebut baik, linier, tidak bias, dan memenuhi syarat sebagai estimator. Pengujian asumsi ini penting untuk menentukan apakah data yang diperoleh dari penelitian memenuhi standar yang diperlukan untuk analisis. Uji asumsi ini harus mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak [25]. Model regresi yang menunjukkan distribusi data yang normal atau mendekati normal dianggap sebagai model regresi yang baik. Berikut adalah hasil uji normalitas penyebaran data penelitian.



**Bagan 1.** Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 uji normalitas dapat dilihat melalui QQ Plot diketahui bahwa data berdistribusi normal karena data menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonal.

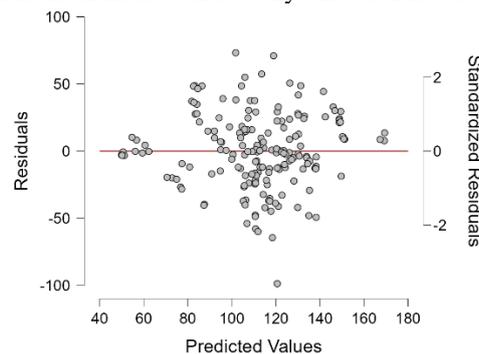
Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada kesamaan fungsi antara variabel bebas dengan variabel lainnya [25]. Model penelitian dapat dianggap bebas dari multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $< 10,00$  dan nilai *Tolerance*  $> 0,10$ .

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

Coefficients						Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	Tolerance	VIF
H <sub>0</sub>	(Intercept)	112.140	2.641		42.465	< .001		
H <sub>1</sub>	(Intercept)	103.936	17.138		6.065	< .001		
	Kepuasan_Kerja_X1	-0.609	0.100	-0.385	-6.110	< .001	0.801	1.248
	Stress_Kerja_X2	0.482	0.081	0.374	5.937	< .001	0.801	1.248

Berdasarkan tabel 2 diketahui angka VIF pada variabel kepuasan kerja sebesar 1,248 ( $< 10,00$ ) dan nilai *tolerance* sebesar 0,801 ( $> 0,10$ ), serta variabel stress kerja dengan nilai VIF sebesar 1,284 ( $< 10,00$ ) dan nilai *tolerance* sebesar 0,801 ( $> 0,10$ ). Maka tidak terjadi multikolinearitas.

Heteroskedastisitas yaitu adanya varians yang tidak sama pada variabel dalam model regresi [26]. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan dalam uji linearitas, yang terlihat dari pola yang tidak jelas (misalnya bergelombang, melebar lalu menyempit) pada scatterplot, dan apakah titik-titik data tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Metode analisis grafik, seperti yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini, dapat digunakan untuk mendeteksi adanya masalah heteroskedastisitas.



**Bagan 2. Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 2 diketahui bahwa titik – titik menyebar acak tanpa membentuk suatu pola yang jelas. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pada uji hipotesis, hipotesis pertama yang diuji yaitu "terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *burnout* pada *shadow teacher* di Sidoarjo". Jika nilai signifikansi  $F < 0,05$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.

**Tabel 3. ANOVA**

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
H <sub>1</sub>	Regression	100094.903	2	50047.452	65.481	< .001
	Residual	139867.463	183	764.303		
	Total	239962.366	185			

*Note.* The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari tabel diatas, di mana nilai nilai F adalah 65,481, dengan signifikan  $< 0,001$  kurang dari 0,05. Hipotesis awal penelitian ini dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada *shadow teacher* di Sidoarjo terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan stress kerja dengan *burnout*.

Selanjutnya, untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen, dapat dilihat dari nilai R Square yang sebesar 0,411 atau 41,1%. Ini berarti kepuasan kerja dan stress kerja mempengaruhi

*burnout* sebesar 41,1%, sedangkan sisanya sebesar 58,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. Uji Hipotesa Pertama**

Model Summary - Burnout_Y		
R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	RMSE
0.000	0.000	36.015
0.417	0.411	27.646

Uji hipotesis kedua dalam penelitian diketahui bahwa variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikan t sebesar  $< 0,001$  artinya terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan *burnout* pada *shadow teacher* di Sidoarjo. Uji hipotesis ketiga dalam penelitian diketahui bahwa variabel stress kerja menunjukkan nilai signifikan t sebesar  $< 0,001$  artinya terdapat pengaruh antara stress kerja dengan *burnout* pada *shadow teacher* di Sidoarjo.

**Tabel 5. Uji Hipotesa Kedua dan Ketiga**

	Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	P	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
(Intercept)	112.140	2.641		42.465	$< .001$		
(Intercept)	103.936	17.138		6.065	$< .001$		
Kepuasan_Kerja_X1	-0.609	0.100	-0.385	-6.110	$< .001$	0.801	1.248
Stress_Kerja_X2	0.482	0.081	0.374	5.937	$< .001$	0.801	1.248

Setelah melakukan perhitungan data penelitian menggunakan software JASP maka didapatkan hasil persamaan regresi dengan analisis jalur sebagai berikut:

**Tabel 6. Persamaan Regresi Berganda**

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	T	p	Collinearity Statistics	
							Tolerance	VIF
H <sub>0</sub>	(Intercept)	112.140	2.641		42.465	$< .001$		
H <sub>1</sub>	(Intercept)	103.936	17.138		6.065	$< .001$		
	Kepuasan_Kerja_X1	-0.609	0.100	-0.385	-6.110	$< .001$	0.801	1.248
	Stress_Kerja_X2	0.482	0.081	0.374	5.937	$< .001$	0.801	1.248

Nilai 103,936 merupakan konstanta dalam model regresi ini, yang menunjukkan bahwa jika variabel kepuasan kerja dan stress kerja bernilai 0, maka nilai awal *burnout* adalah 103,936. Koefisien regresi -0,609 untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kepuasan kerja akan mengakibatkan penurunan *burnout* sebesar 0,609 atau 60,9%. Ini menandakan adanya korelasi negatif yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Sedangkan koefisien regresi 0,482 untuk variabel stress kerja menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam stress kerja akan mengakibatkan peningkatan *burnout* sebesar 0,482 atau 48,2%. Ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Untuk mengetahui sumbangan efektif dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja menyumbang secara efektif terhadap variabel *burnout* sebesar 21,25%, sedangkan variabel stress kerja menyumbang sebesar 20,42%. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi terbesar terhadap *burnout*.

### Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan stress kerja dan *burnout* pada *shadow teacher* di Sidoarjo. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai F sebesar 65,481 dengan tingkat signifikansi  $< 0,001$  yang menunjukkan bahwa H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *burnout*. Hasil penelitian juga menunjukkan efektivitas variabel independen

terhadap variabel dependen, dengan  $R^2$  sebesar 0,411 menunjukkan bahwa stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *burnout* sebesar 41,1%, sedangkan faktor lain berpengaruh sebesar 58,9%.

Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen maka diuji variabel kepuasan kerja. Hasilnya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan *burnout*, dengan nilai  $p < 0,001 < 10$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja *shadow teacher* di Sidoarjo. Prianto & Bachtiar menunjukkan hubungan erat antara *burnout* dan kepuasan kerja guru. *Burnout* membuat guru merasa kehilangan kontrol atas pekerjaan dan meragukan kemampuan mereka dalam mencapai tujuan pendidikan. Rasa kewalahan dan ketidakmampuan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dapat memicu perasaan rendah diri dan kecemasan. Guru yang mengalami *burnout* mungkin merasa tidak mampu memberikan kontribusi yang berarti atau mencapai perubahan yang diinginkan, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja mereka [27].

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatimah yang berjudul "Pengaruh Kelelahan terhadap Kepuasan Guru Sekolah Dasar" yang menunjukkan bahwa kelelahan mempengaruhi kepuasan kerja secara nyata dan negatif. Penurunan motivasi dan minat guru terhadap pekerjaan mereka dapat disebabkan oleh kelelahan. Guru mungkin kehilangan gairah dan semangat untuk menyelesaikan tugas sehari-hari jika mereka terbebani dan kelelahan oleh stress yang berkepanjangan. Akibatnya, mereka mungkin menjadi bosan, kejenuhan, dan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Namun, jika mereka mengalami tingkat stress yang lebih rendah, mereka mungkin lebih puas dengan pekerjaan mereka [28].

*Burnout* dapat mempengaruhi kualitas pengajaran *shadow teacher* dan prestasi akademik siswa. Ketika *shadow teacher* mengalami kelelahan dan kehilangan motivasi, mereka mungkin tidak dapat memberikan pengajaran yang optimal, menciptakan lingkungan pembelajaran yang menarik, atau memberikan perhatian yang memadai kepada siswa. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan prestasi akademik siswa dan membuat *shadow teacher* merasa tidak puas dengan hasil kerja mereka. Sebaliknya, tingkat *burnout* yang rendah dapat meningkatkan kualitas pengajaran di kelas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan prestasi siswa dan, akhirnya, meningkatkan kepuasan kerja *shadow teacher*.

Berdasarkan variabel stress kerja, hasilnya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan *burnout* ( $p < 0,001 < 10$ ). *Burnout* akan meningkat sebanding dengan tingkat stress terkait pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika stress kerja berkurang, maka *burnout* akan berkurang. Stress yang disebabkan oleh pekerjaan adalah salah satu faktor yang dapat menyebabkan orang menjadi lelah di tempat kerja. Kelelahan fisik serta masalah fisiologis seperti tekanan darah tinggi, masalah perut, dan gangguan tidur dapat disebabkan oleh stress. Ketika pekerja mengalami tekanan kerja yang tinggi, pengaturan kerja yang tidak menentu, dan tenggat waktu yang ketat, tingkat stress mereka di tempat kerja bisa meningkat. Stress di tempat kerja yang berkepanjangan dan tidak terselesaikan dapat menyebabkan *burnout*.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Moch. Satriyo dan Survival (2014) yang berjudul "Stres Kerja Terhadap *Burnout* Serta Implikasinya Pada Kinerja" yang menyatakan bahwa stress kerja secara signifikan berkorelasi dengan kelelahan keseluruhan [18]. Tekanan pekerjaan yang tinggi dapat menjadi sumber stress yang signifikan di dunia nyata. Tanpa strategi pengelolaan stress yang baik, *shadow teacher* yang menghadapi tekanan terus-menerus dapat kelelahan dan jenuh, yang pada gilirannya dapat menyebabkan *burnout*. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian lain Dyanda, yang menyatakan bahwa stress di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap *burnout* [29].

Berdasarkan fenomena di atas diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan *burnout* dan stress kerja dengan *burnout*, meskipun pengaruh antara kepuasan kerja dengan *burnout* serta pengaruh stress kerja dengan *burnout* telah banyak diteliti secara terpisah, namun belum ditemukan pada penelitian terdahulu terkait bagaimana kepuasan kerja dan stress kerja secara bersama-sama mempengaruhi *burnout* pada *shadow teacher* di Sidoarjo. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan dalam literatur dan memberikan wawasan yang lebih mengenai faktor yang mempengaruhi *burnout*.

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa limitasi yang perlu diperhatikan. Pertama, penggunaan metode pengumpulan data yang terbatas hanya pada kuisioner *online* dan *offline* dapat mempengaruhi representasi populasi *shadow teacher* di Sidoarjo secara keseluruhan. Kuisioner *online* dapat mengabaikan responden yang tidak memiliki akses internet atau keterampilan teknologi yang cukup, sementara penggunaan kuisioner *offline* memerlukan upaya tambahan dalam hal distribusi dan pengumpulan data yang dapat memengaruhi respons yang tepat dan komprehensif. Kedua, jumlah item yang terlalu banyak dalam kuisioner dapat mengakibatkan kelelahan responden atau bahkan penurunan kualitas respons, yang berpotensi mempengaruhi validitas dan reliabilitas data yang dikumpulkan.

#### IV. SIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki efek negatif terhadap *burnout*, sedangkan stress kerja memiliki efek positif terhadap *burnout*. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stress kerja mempengaruhi 41,1% *burnout*, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stress kerja memiliki hubungan erat dengan *burnout*. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan minat guru terhadap pekerjaan, sedangkan stress kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan *burnout*.

Penelitian ini memiliki implikasi penting untuk meningkatkan kehidupan *shadow teacher* dan kualitas pendidikan inklusi di Sidoarjo. Temuan penelitian ini digunakan untuk meningkatkan kesadaran dikalangan *shadow teacher* tentang potensi *burnout*, dan memahami faktor-faktor yang terkait dengan *burnout* pada *shadow teacher*, seperti kepuasan kerja dan stress kerja. Pemahaman ini dapat membantu mengembangkan intervensi yang tepat untuk mencegah dan mengatasi *burnout* pada populasi *shadow teacher*.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh hormat, saya ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada *shadow teacher* di Sidoarjo atas izin yang luar biasa untuk melakukan penelitian ini. Saya juga ingin menyampaikan penghargaan yang tinggi kepada Kepala Program Studi S1 Psikologi, Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Pendidikan, serta Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungan luar biasa yang telah diberikan dalam pelaksanaan penelitian ini. Terima kasih atas bantuan dan kesempatan berharga yang telah diberikan.

#### REFERENSI

- [1] T. Rahayu, "Burnout dan Koping Stres Pada Guru Pendamping (Shadow Teacher) Anak Berkebutuhan Khusus yang Sedang Mengerjakan Skripsi," *Psikoborneo*, vol. 5, no. 2, pp. 192–198, 2017.
- [2] L. Setyowati, S. Attiyatul, and F. R. Resmadewi, "PERBEDAAN TINGKAT BURNOUT DITINJAU DARI KEPERIBADIAN PADA GURU INKLUSI DI SEKOLAH DASAR INKLUSI SURABAYA THE DIFFERENT OF BURNOUT LEVEL REVIEWED FROM PERSONALITY AT INCLUSION TEACHER IN INCLUTION ELEMENTRY SCHOOL SURABAYA," *ARCHETYPE Jurnal Ilmiah Psikologi & Terapan*, vol. 4, no. 2, pp. 11–20, 2021, [Online]. Available: <https://www.bappeko.surabaya.go.id>
- [3] M. Nur, N. Sari, and H. Surya, "Coping Stress Guru PAUD di Sekolah Reguler yang Menangani Peserta Didik Berkebutuhan Khusus," *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, vol. 7, no. 6, pp. 6730–6740, Dec. 2023, doi: 10.31004/obsesi.v7i6.5466.
- [4] M. A. Muhibbin and S. Suryanto, "GRIT MODEL OF SHADOW TEACHER (PHENOMENOLOGY STUDY OF GRIT IN SHADOW TEACHER IN INKLUSI SCHOOL PROGRAM)."
- [5] R. S. Dewi, "Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri Sebagai Pendidik Terhadap Penurunan Burnout Pada Guru Di Sekolah Inklusi," *Naturalistic: Jurnal Kajian Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, vol. 1, no. 2, pp. 155–167, Apr. 2017.
- [6] B. M. Hasyati and P. Widyasari, "Hubungan antara Self-Compassion dengan Burnout pada Guru Sekolah Dasar Inklusif Correlation between Self-Compassion and Burnout among Inclusive Elementary School Teachers," *Jurnal Pendidikan Khusus*, vol. 19, no. 1, pp. 29–42, 2023.
- [7] P. Aujian Arum Marisa and L. Harnany Utami, "Kontribusi stres kerja dan hardiness pada burnout pekerja," *Jurnal Psikologi Integratif*, vol. 9, no. 1, pp. 29–40, 2021, doi: 10.14421/jpsi.v9i1.2077.
- [8] D. A. Jacobson and E. Riedel, "Causes and Effects of Teacher Burnout Chief Academic Officer," 2016. [Online]. Available: <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations>
- [9] D. W. Emery and B. Vandenberg, "Special education teacher burnout and act," *Int J Spec Educ*, vol. 25, no. 3, pp. 119–131, 2010.
- [10] M. Fadli and Oktariani, "Hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja karyawan di pt. grand shafa nauli," *Jurnal FPSI*, vol. 2, no. 1, pp. 23–35, 2019.
- [11] L. E. Prastiwi and A. Nugroho Adi, "Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi (studi pada karyawan galang harkat busana probolinggo)," 2019. Accessed: Oct. 16, 2023. [Online]. Available: <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/5555>
- [12] A. Prestawan, "Hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan asuransi jiwa bersama bumiputera surakarta," Surakarta, 2010.

- [13] Y. W. Paskanindia, "HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV CITA NASIONAL," 2019.
- [14] Q. Setyo Ningrat and O. P. Mulyana, "Hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja," *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, vol. 9, no. 3, pp. 99–108, 2022.
- [15] N. M. Alim, "Hubungan antara stres kerja dengan burnout pada karyawan perusahaan daerah bank pengkreditan rakyat (pd bpr) karimun provinsi kepulauan riau," Pekanbaru, May 2022. Accessed: Oct. 16, 2023. [Online]. Available: <https://repository.uir.ac.id/14712/%0Ahttps://repository.uir.ac.id/14712/1/178110167.pdf>
- [16] D. Rizky and T. W. Afrianty, "Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening (studi pada dinas sosial provinsi jawa timur surabaya)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, vol. 61, no. 4, pp. 47–53, 2018, Accessed: Oct. 16, 2023. [Online]. Available: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2622/3016>
- [17] D. T. Wardhani, "BURNOUT DI KALANGAN GURU PENDIDIKAN LUAR BIASA DI KOTA BANDUNG," *Jurnal Psikologi Undip*, vol. 11, no. 1, pp. 73–82, 2012, [Online]. Available: <http://diskominfo.kaltimprov.go.id>
- [18] Moch. Satriyo and Survival, "stres kerja terhadap burnout serta implikasinya pada kinerja (studi terhadap dosen pada Universitas Widyagama Malang)," *Jurnal Manajemen Akuntansi*, vol. 3, no. 2, pp. 52–63, 2014.
- [19] K. Abdullah et al., *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*. 2022. [Online]. Available: <http://penerbitzaini.com>
- [20] A. B. Purwanto and A. Sahrah, "Resiliensi dan beban kerja terhadap stress kerja pada polisi lalu lintas," *Psikostudia*, vol. 9, no. 3, pp. 260–266, Nov. 2020, doi: 10.30872/psikostudia.
- [21] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, 2016.
- [22] D. D. Putri, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Lea Sanent," Jakarta, 2018.
- [23] E. G. Wulansari and S. Wijono, "Stres Kerja dengan Produktivitas Karyawan di PT Politama Pakindo Unggaran," *JURNAL PSIKOLOGI Revolusioner*, vol. 7, no. 11, pp. 1–17, Nov. 2013.
- [24] D. R. Cahyani, "Kejenuhan Kerja (Burnout) Pada Guru Honoror Di Kota Makassar," Makassar, 2019.
- [25] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- [26] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- [27] J. S. Prianto and A. Cahyo Bachtar, "HUBUNGAN KEJENUHAN KERJA (BURNOUT) DENGAN KEPUASAN KERJA PUSTAKAWAN DIREKTORAT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA," *FIHAIS: Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, vol. 15, no. 2, pp. 131–144, 2020.
- [28] A. Yulianti and R. Dewanti, "Relationship Between Burnout and Job Satisfaction Among Kindergarten and Pre-school Teachers in Sidoarjo District [Hubungan antara Burnout dan Kepuasan Kerja pada Guru TK dan PAUD di Kecamatan Sidoarjo]"
- [29] D. P. Putri, "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP BURNOUT PADA PERAWAT RUANG RAWAT INAP DI RSUD KOTA MADIUN," Madiun, 2019.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*