

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN *BURNOUT*
PADA GURU HONORER DI SEKOLAH NEGERI**



SKRIPSI

OLEH :

SUJUDI AYATULLAH

04041281722035

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

2022

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN *BURNOUT*
PADA GURU HONORER DI SEKOLAH NEGERI**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai prasyarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Psikologi**

OLEH :

SUJUDI AYATULLAH

04041281722035

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

2022

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA *BURNOUT* DAN KEPUASAN KERJA PADA
GURU HONORER DI SEKOLAH NEGERI**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

SUJUDI AYATULLAH

Telah dipertahankan di depan dewan penguji

Pada tanggal, 27 Juni 2022

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I

Angeline Hosana Zefany Tarigan, S.Psi., M.Psi
NIP. 198704152018032001

Pembimbing II

Dewi Angraini, S.Psi., MA
NIP. 198311022012092201

Penguji I

Amalia Juniarly, S.Psi., MA., Psikolog
NIP. 197906262014062201

Penguji II

Muhammad Zainal Fikri, S.Psi., MA
NIP. 198108132012101201

Skrripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Tanggal, 27 Juni 2022



Sayah Ayu Mardiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN
SKRIPSI**


Nama : Sujudi Ayatullah
NIM : 04041281722035
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Kedokteran
Judul Proposal Penelitian : Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan *Burnout*
Pada Guru Honorer di Sekolah Negeri


Inderalaya, 19 Juni 2022

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II



Angeline Hosana Zefany Tarigan, S.Psi., M.Psi
NIP. 198704152018032001


Dewi Angraini, S.Psi., MA
NIP. 198311022012092201

Mengetahui

Ketua Bagian Program Studi Psikologi




Sayang Aieng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu program perguruan tinggi manapun. Tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis oleh orang lain kecuali yang secara tertulis dalam penelitian ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Inderalaya, 27 Juni 2022



Sujudi Ayatullah
NIM. 04041281722035

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, yang telah memberikan kesempatan dan perlindungan. Peneliti mempersembahkan tugas akhir skripsi sekaligus mengucapkan terimakasih kepada :

1. Orang tua saya yang selalu mendukung saya dan melimpahkan kasih sayang. Terima kasih untuk Ibu dan Ayah yang tidak pernah lelah berdoa untuk saya, tidak pernah lelah berusaha untuk saya, dan tidak pernah menyerah pada saya. Semoga skripsi ini adalah langkah awal saya yang bisa menuntun saya agar bisa terus membuat Ibu dan Ayah bahagia dan lebih bangga terhadap saya. Semoga Ibu dan Ayah selalu dilimpahkan rahmat, kasih sayang dan diberikan perlindungan oleh Allah SWT.
2. Saudara-saudara saya yang terkasih. Terimakasih kepada Abang Afdhal, Farhan, Abid tersayang yang selalu ada dan tidak pernah putus memberi dukungan sepenuh hati. Terimakasih telah memberikan semangat kepada saya, semoga apa yang kalian berikan kepada saya dibalas oleh Allah SWT dan selalu dilindungi dan diberi rahmat oleh Allah SWT.
3. Sujudi Ayatullah, Terimakasih atas segala usaha dan ketekunan sehingga sampai pada titik ini. Terimakasih telah menjadi kuat dan tangguh dalam menghadapi lima tahun perkuliahan. Terimakasih selalu menjadi pemberi semangat dan dukungan nomor satu. Terimakasih mau terus berkembang menjadi manusia lebih dewasa dan bijak.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan ridho-Nya peneliti mampu menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan judul **“Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan *Burnout* pada Guru Honorer di Sekolah Negeri”**.

Selama proses pelaksanaan dan penyusunan laporan ini, banyak hambatan yang peneliti pelajari. Selama proses pengerjaan juga peneliti banyak mendapatkan bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak, sehingga peneliti mampu mengatasi berbagai kendala yang dialami dengan baik. Maka dari itu, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. Bapak dr. H. Syarif Husin, M.S, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
3. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si., selaku Ketua Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
4. Ibu Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog, selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
5. Ibu Angelina Hosana Zefany Tarigan, S.Psi., M.Psi, selaku pembimbing skripsi I peneliti.
6. Ibu Dewi Anggraini, S.Psi., M.A, Selaku pembimbing skripsi II peneliti.
7. Seluruh Dosen dan Staff Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, atas ilmu yang bermanfaat dan juga segenap

bantuannya

8. Ayah dan Ibu tercinta, serta saudara peneliti yang senantiasa memberikan nasihat, saran, dukungan, motivasi dan doa serta kasih sayang yang tak terhingga kepada peneliti.
9. Teman-teman peneliti dari jurusan Psikologi Andi, Bery, Dery, Demi, Oi, Risma, Thahirah, dan Pdtm yang selalu mendukung, menemani, membantu, dan menyemangati peneliti
10. Teman-teman satu daerah Soeltan, Kelvin, Netta, Inov, Wijaya, Puspa, Siau, dan Fenty yang juga ikut membantu dan menyemangati peneliti dalam mengerjakan penelitian.
11. Teman-teman satu angkatan, Owlster Exter yang telah memberikan pengalaman yang luar biasa disetiap hari selama perkuliahan berlangsung
12. Seluruh subjek penelitian, dan pihak-pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa laporan ini tidak terlepas dari berbagai kesalahan dan kekurangan, serta jauh dari kata sempurna baik dalam penyusunan maupun materi, sehingga peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun yang bisa menjadi masukan dan bantuan bagi peneliti. Terakhir, peneliti ucapkan terimakasih kepada semua pihak dan semoga laporan ini dapat menjadi sumbangan ilmiah yang bermanfaat.

Indralaya, 27 Juni 2022



Sujudi Ayatullah
NIM. 04041281722035

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I Pendahuluan.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II Landasan Teori.....	14
A. <i>Burnout</i>	14
1. Pengertian <i>Burnout</i>	14
2. Faktor <i>Burnout</i>	15
3. Dimensi <i>Burnout</i>	18
B. Kepuasan Kerja.....	21
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	21
2. Faktor Kepuasan Kerja.....	22
3. Aspek Kepuasan Kerja.....	24
C. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap <i>Burnout</i>	27
D. Kerangka berpikir.....	29

E. Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III Metode Penelitian.....	30
A. Identifikasi Variabel Penelitian VT dan VB.....	30
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian VT dan VB.....	30
1. <i>Burnout</i>	30
2. Kepuasan Kerja.....	31
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	31
D. Metode Pengumpulan Data.....	33
E. Validitas dan Reliabilitas.....	36
F. Metode Analisis Data.....	38
1. Uji Asumsi.....	38
2. Uji Hipotesis.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	40
A. Orientasi Kancha Penelitian.....	40
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	43
1. Persiapan Administrasi.....	43
2. Persiapan Skala Psikologi.....	43
3. Pelaksanaan Penelitian.....	48
C. Hasil Penelitian.....	57
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	57
2. Deskripsi Data Penelitian.....	54
3. Hasil Analisa Data Penelitian.....	56
D. Analisis Tambahan.....	58
1. Uji Beda <i>Burnout</i> dan Kepuasan Kerja Pada Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
2. Uji Beda <i>Burnout</i> dan Kepuasan Kerja Pada Subjek Berdasarkan Usia.....	60
3. Uji Beda <i>Burnout</i> dan Kepuasan Kerja Pada Subjek Berdasarkan Lama Waktu Bekerja.....	60
4. Uji Beda <i>Burnout</i> dan Kepuasan Kerja Pada Subjek Berdasarkan Jenjang Pendidikan Tempat Mengajar.....	63

5. Tingkat <i>Mean</i> pada Dimensi <i>Burnout</i> dan Aspek Kepuasan	
Kerja.....	65
E. Pembahasan.....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	29
-----------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-kisi Skala <i>Burnout</i>	34
Tabel 3.2 Kisi-kisi Skala Kepuasan Kerja.....	35
Tabel 3.3 Skoring Skala Psikologis.....	36
Tabel 4.1 Distribusi Aitem Valid dan Tidak Valid Skala <i>Burnout</i>	45
Tabel 4.2 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Burnout</i>	46
Tabel 4.3 Distribusi Aitem Valid dan Tidak Valid skala Kepuasan Kerja.....	47
Tabel 4.4 Distribusi Penomoran Baru Skala Kepuasan Kerja.....	48
Tabel 4.5 Tanggal Sebar Skala Uji Coba.....	50
Tabel 4.6 Tanggal Sebar Skala Penelitian.....	51
Tabel 4.7 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.8 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.9 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Asal Daerah.....	53
Tabel 4.10 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Waktu Bekerja....	53
Tabel 4.11 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenjang Pendidikan Tempat Mengajar.....	54
Tabel 4.12 Deskripsi Data Hipotetik dan Data Empirik Variabel Penelitian....	54
Tabel 4.13 Tabel Formulasi Kategori.....	55
Tabel 4.14 Deskripsi Kategorisasi <i>Burnout</i>	55
Tabel 4.15 Deskripsi Kategorisasi Kepuasan Kerja.....	55
Tabel 4.16 Uji Normalitas Menggunakan <i>Kolmogorov Smirnov</i>	56
Tabel 4.17 Uji Linearitas Menggunakan <i>Deviation from Linearity</i>	57
Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis Variabel Penelitian.....	58
Tabel 4.19 Deskripsi Hasil Uji Beda <i>Burnout</i> dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.20 Deskripsi Hasil Uji Beda <i>Burnout</i> dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.21 Deskripsi Hasil Uji Beda <i>Burnout</i> dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Lama Waktu Bekerja.....	61

Tabel 4.22 Hasil Analisis Post Hoc Uji Beda <i>Burnout</i> Berdasarkan Lama Waktu Bekerja.....	62
Tabel 4.23 Hasil Analisis Post Hoc Uji Beda Kepuasan Kerja Berdasarkan Lama Waktu Bekerja.....	63
Tabel 4.24 Deskripsi Hasil Uji Beda <i>Burnout</i> dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Jenjang Pendidikan Tempat Mengajar	64
Tabel 4.25 Deskripsi Hasil Perbedaan <i>Mean</i> Dimensi <i>Burnout</i>	65
Tabel 4.26 Deskripsi Hasil Perbedaan <i>Mean</i> Aspek Kepuasan Kerja.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A.....	83
Lampiran B.....	93
Lampiran C.....	100
Lampiran D.....	131
Lampiran E.....	139
Lampiran F.....	144
Lampiran G.....	148
Lampiran H.....	153

HUBUNGAN ANTARA *BURNOUT* DAN KEPUASAN KERJA PADA GURU HONORER DI SEKOLAH NEGERI

Sujudi Ayatullah¹, Angeline Hosana Zefany Tarigan²

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *burnout* dan kepuasan kerja pada guru honorer di sekolah negeri. Hipotesis dari penelitian ini yaitu adanya hubungan antara *burnout* dan kepuasan kerja.

Populasi pada penelitian ini adalah guru honorer yang bekerja di sekolah negeri di seluruh Indonesia. Sampel penelitian sebanyak 200 orang dan untuk uji coba sebanyak 50 orang. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling purposive*. *Burnout* diukur menggunakan skala *burnout* yang disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Maslach dan Leiter (1997), kepuasan kerja diukur menggunakan skala yang juga disusun oleh peneliti berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Luthans (2011). Analisis data menggunakan *correlation pearson product moment*.


Hasil penelitian ini menunjukkan nilai $r = -0,828$ dan $P = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan negatif yang signifikan antara *burnout* dan kepuasan kerja pada guru honorer.

Kata kunci : *Burnout*, Kepuasan Kerja

¹ Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Unsri


² Dosen Program Studi Psikologi FK Unsri

Pembimbing I



Angeline Hosana Zefany Tarigan, S.Psi., M.Psi
NIP. 198704152018032001

Pembimbing II



Dewi Angraini, S.Psi., MA
NIP. 198311022012092201



Mengetahui

Ketua Bagian Program Studi Psikologi

Savangiyeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si

NIP. 197805212002122004

THE RELATIONSHIP BETWEEN *BURNOUT* AND JOB SATISFACTION ON NON-PERMANENT TEACHERS AT PUBLIC SCHOOL

Sujudi Ayatullah¹, Angeline Hosana Zefany Tarigan²

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between burnout and job satisfaction on non-permanent teachers at public school. This study hypothesizes that there is a relationship between burnout and job satisfaction.

The population of this study are the non-permanent teachers who work in public schools in Indonesia. The research sample was 200 people and for try out was 50 people. The sampling technique used was sampling purposive. Burnout is measured using a burnout scale compiled by researchers based on the dimensions proposed by Maslach and Leiter (1997), job satisfaction is measured using a job satisfaction scale which is also compiled by researchers based on aspects proposed by Luthans (2011). Data analysis using the pearson product moment.

The results of data analysis showed the value of $r = -0,828$ and $P = 0,000$ ($p < 0,05$). This shows that the hyphotheses of this study was accepted, that is, there is a significant negative relationship between burnout and job satisfaction on non-permanent teachers.

Key Word : Burnout, Job Satisfaction

¹ Student of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

² Lecturers of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

Pembimbing I



Angeline Hosana Zefany Tarigan, S.Psi., M.Psi
NIP. 198704152018032001

Pembimbing II



Dewi Angraini, S.Psi., MA
NIP. 198311022012092201

Mengetahui

Ketua Bagian Program Studi Psikologi



Sriweng Sjeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si

NIP. 198505212002122004

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Tidak bisa dipungkiri, fenomena kehidupan yang “miris” dari guru-guru honorer di Indonesia memang nyata terjadi. Begitu banyak informasi yang menunjukkan bahwa guru honorer kurang mendapatkan penghargaan ataupun penghasilan yang layak dari pemerintah. Dikutip dari laman resmi kemendikbud.go.id (2020) menyebutkan bahwa dari hasil survey lapangan yang dilakukan menemukan banyak sekali guru honorer yang hanya menerima gaji sebesar Rp 150.000 – Rp 300.000 saja tiap bulannya, hal itu jauh dibawah UMR (Upah Minimum Regional) daerah yang umumnya diatas Rp 2.000.000.

Dikutip dari laman resmi aceh.inew.id, pada Januari 2021, kondisi guru honorer di daerah Aceh Selatan masih sungguh memprihatinkan karena gaji guru honorer didaerah tersebut yaitu Rp 15.000 perjamnya, yang masih sangat jauh dari upah minimum provinsi maupun daerah. Dikutip lagi dari laman resmi independence.id (2020) menjelaskan kondisi guru honorer selama pandemi semakin memprihatinkan, contohnya didaerah Kabupaten Gunung Kidul dengan kondisi geografis yang tidak ada sinyal, yang membuat para guru honorer harus berkunjung ke rumah siswa, dengan tidak mendapat tunjangan tambahan, dan gaji hanya 400 ribu sampai 800 ribu, namun melayani pertanyaan-pertanyaan para siswa sampai malam.

Dari data di atas, jelas bahwa masalah keuangan yang dihadapi guru honorer tidak sepenuhnya menjadi perhatian pemerintah, karena pendapatan guru honor tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan guru di sekolah (Chatib dalam Negara, Sutisyono, Raibowo, Sugihartono, & Syafrial., 2021). Dikutip dari laman resmi cnn.indonesia.com, pada Oktober 2018, ribuan guru honorer yang berasal dari beberapa daerah melakukan demonstrasi besar-besaran didepan Istana Merdeka Jakarta. Tuntutan yang disampaikan adalah menuntut supaya negara menaikkan pangkat guru honorer menjadi PNS secepatnya. Banyak dari guru honorer yang melakukan demonstrasi sudah bekerja belasan tahun menjadi guru honorer namun belum diberikan kenaikan pangkat menjadi PNS. Keluhan guru honorer adalah tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, karena gaji mereka umumnya sangat rendah dan mereka harus melakukan banyak pekerjaan yang tidak sesuai dengan kewajibannya.

Darmaningtyas (dalam Balkis & Masykur, 2016) menjelaskan bahwa guru honorer memiliki permasalahan yang cukup kompleks. Dengan bertambahnya pekerjaan-pekerjaan yang diluar tanggung jawabnya, banyak guru honorer yang mulai kehilangan semangat dalam pekerjaannya dan merasa stres, karena mereka tetap dituntut untuk harus menyelesaikan pekerjaan tersebut, ditambah dengan gaji mereka yang jarang bertambah meskipun telah mendapat banyak pekerjaan. Padahal menurut data PGRI (Persatuan Guru Republik Indonesia) menyebutkan bahwa pada tahun 2019 Indonesia kekurangan 1,1 juta orang guru sehingga, kebutuhan tersebut diisi oleh guru honorer.

Mengutip situs resmi Indonesia.go.id, data Dapodik menunjukkan jumlah guru ASN yang ada di sekolah negeri hanya 60% dari kebutuhan yang diharapkan, sehingga kebutuhan sekolah negeri ini bersifat sukarelawan, akan diisi oleh guru honorer. Mengutip situs resmi Indonesia.go.id, beberapa tahun terakhir ini pemerintah mengakui membuat guru honor tanpa status yang jelas, hal itu merugikan guru honorer karena tunjangan minimum yang disebabkan status honor membuat pertumbuhan mereka sulit termasuk dalam meningkatkan kemampuan akademik.

Berdasarkan informasi dari laman resmi regional.kompas.com, pada Juni 2019, di Kabupaten Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu, diketahui bahwa kurang lebih 153 guru honorer yang telah mengabdikan belasan tahun di sekolah negeri terpencil di daerah tersebut dirumahkan karena sekolah-sekolah disana sudah mendapat tambahan guru PNS. Dikutip dari laman resmi bbc.com Indonesia, pada februari 2021 terjadinya pemecatan secara sepihak pada guru honorer di sekolah negeri dari daerah Sulawesi selatan, akibat mengunggah gaji yang diterima selama mengajar di sekolah negeri tersebut yaitu Rp 700.000 selama 4 bulan mengajar.

Penelitian yang dilakukan oleh Pitriyani, Sanda, Remi, Yesepa, dan Mulawarman (2022) Untuk guru honorer yang mengajar di sekolah negeri di Samarinda Rp 15.000 perjam mengajar, dan tambahan kompensasi Rp 200.000 apabila menerima tugas tambahan diluar dari tugas jam mengajar, sedangkan UMR Kota Samarinda sebesar Rp 3.137.675, dimana gaji tersebut masih dibawah standar kebutuhan yang ditetapkan di daerah tersebut.

Dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), guru honor adalah guru yang tidak dibayar sebagai guru tetap tetapi dibayar berdasarkan jumlah jam kerja. Mulyasa (dalam Balkis & Masykur, 2016), mengungkapkan pendidik honorer atau lebih sering disebut guru honor adalah guru yang secara resmi diangkat oleh pejabat yang berwenang untuk mengatasi kekurangan guru tetapi belum terdaftar sebagai pegawai negeri sipil.

Dari data diatas, Guru honor di sekolah umum atau negeri menghadapi masalah yang sangat kompleks seperti kurangnya penghargaan dari pemerintah dan sekolah tempat mereka bekerja terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh guru honorer, menerima upah yang jauh dibawah upah minimum yang tidak sesuai dengan beban kerja yang banyak, kekhawatiran karena bisa dipecat sewaktu-waktu. Hal-hal tersebut dapat membuat guru honorer mengalami *burnout*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Skaalvik dan Skaalvik (2017), yang menunjukkan bahwa guru lebih cenderung mengalami *burnout* sebagai konsekuensi alami dari situasi tersebut., penelitian lain menunjukkan tuntutan yang berlebihan pada tenaga, energi, dan sumber daya individu lainnya memicu perasaan kelelahan.

Burnout (Maslach & Leiter, 1997) adalah adanya ketidaksesuaian antara kebutuhan orang dan tuntutan pekerjaan semakin besar. Burnout adalah sindrom psikologis dari lelah emosional, depersonalisasi, dan rasa pencapaian yang berkurang yang dapat terjadi pada orang-orang yang bekerja dengan orang-orang dengan kemampuan yang sama. Dimana *burnout* lebih beresiko terjadi pada permulaan karir selama bekerja (Maslach, Schaufeli, dan Leiter; 2001).

Maslach dan Leiter (1997) mengungkapkan Ada tiga dimensi dari sindrom *burnout*, ialah (1) kelelahan emosional, ketika sumber daya emosional habis, pekerja merasa tidak mampu mendorong diri mereka sendiri; (2) depersonalisasi (*depersonalisation*), yaitu perasaan negatif terhadap orang-orang dan lingkungan disekitar; (3) rasa pencapaian yang menurun (*reduced personal accomplishment*), Ketika seseorang tidak puas dengan dirinya sendiri di tempat kerja dan tidak puas dengan hasilnya.

Survei yang dilakukan oleh Wulan dan Sari (2015) mengenai guru honorer Sekolah Dasar dan sederajat di Jakarta menunjukkan bahwa 61% responden guru honorer yang diteliti mengalami tingkat *burnout* yang tinggi. Ditambah dukungan survei oleh Yulmaidar, Makhdalena, Indarto (2019), yaitu sebagian besar guru honorer di Kabupaten Siak yang mengalami *burnout* menyatakan bahwa produktivitas kinerja berkurang, inefisiensi dan ketidakmampuan dalam memenuhi kewajiban pendidikan tercipta, ketegangan tercipta dalam proses pendidikan dan pembelajaran, dan disabilitas seperti sakit kepala terkait pekerjaan muncul.

Beberapa penelitian melihat profesi mengajar sebagai profesi yang memiliki tekanan yang tinggi, dan telah dinyatakan bahwa guru menghadapi banyak kesulitan kehidupan profesional dan mengalami tekanan yang tinggi ketika menghadapi kesulitan mereka (Marques & Xavier, 2020).

Beberapa penelitian lain menunjukkan korelasi antara kepuasan kerja dan *burnout*. Penelitian oleh Wardhani (2012) terhadap guru pendidikan luar biasa menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan *burnout*.

Kemudian studi yang dilakukan oleh Kanwar, Singh, dan Kodwani (2009) menunjukkan *burnout* dan kepuasan kerja merupakan reaksi kerja dan memiliki hubungan yang negative, dengan kata lain, semakin rendah *burnout* semakin tinggi kepuasan kerja, begitupun sebaliknya. Diperkuat lagi oleh studi yang dilakukan Kara (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja guru dengan *burnout* guru.

Kepuasan kerja itu sendiri menurut Luthans (2011), yaitu termasuk sikap atau reaksi kognitif, emosional, dan evaluatif yang merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik mereka mencapai apa yang dianggap penting oleh pekerjaan mereka. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Luthans (2011) yang memiliki 6 aspek yaitu (1) pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), sejauh mana pekerjaan itu memberikan tugas dan kesempatan belajar yang menarik bagi individu; (2) Imbalan (*pay*), upah yang diterima biasanya dalam bentuk uang; (3) Promosi (*promotion*), yang mewakili peluang promosi dalam organisasi; (4) Supervisi (*supervision*), yaitu kemampuan supervisor untuk memberikan dukungan teknis dan perilaku; (5) Rekan kerja (*work group*), yaitu hubungan yang dimiliki dengan rekan kerjayang lain; (6) Kondisi kerja (*work condition*), yaitu kondisi kerja yang mempengaruhi individu dalam mengerjakan pekerjaannya.

Sutjipto (dalam Wirajaya & Supartha, 2016) menyatakan bahwa Kepuasan kerja identik dengan mengajar. Hal ini mungkin disebabkan oleh risiko profesi guru menciptakan kepuasan kerja yang rendah karena tuntutan profesionalisme dan komitmen yang tinggi, tanpa selalu dibarengi dengan rasa terima kasih dan

kompensasi gaji yang memadai. Pratiwi (2013) menjelaskan Kepuasan kerja guru berasal dari kepuasan kebutuhan yang lebih rendah, ketika kepuasan kerja guru terpenuhi, kinerja mereka meningkat.

Dari penjelasan tersebut, Hal ini sesuai dengan teori Robins (1996) bahwa jika kepuasan kerja tidak tercapai, dapat dinyatakan dengan pengunduran diri, ketidakpuasan sederhana, ketidaktaatan, pencurian alat kerja, dan penghindaran tanggung jawab di tempat kerja. Saya melakukannya. Kepuasan kerja yang dirasakan juga mempengaruhi perilaku yang berbeda di tempat kerja, seperti Kehadiran di tempat kerja, keputusan berhenti, keputusan berhenti, perilaku penarikan diri, perilaku prososial dan OCB, dan prestasi kerja (Ariati, 2010).

Berdasarkan pemaparan fenomena diatas, peneliti berasumsi ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *burnout* dari para guru honorer. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang masalah dan penjelasan-penjelasan yang disampaikan, peneliti tertarik mengerjakan penelitian dengan judul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *burnout* pada Guru Honorer di Sekolah Negeri”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan burnout guru yang masih berstatus honorer di sekolah negeri ?.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperjelas hubungan antara kepuasan kerja guru dan burnout pada guru yang masih berstatus honorer di sekolah negeri.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Berkontribusi pada perkembangan psikologi khususnya psikologi pendidikan, serta psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Guru Honorer

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pemahaman guru honorer mengenai permasalahan *burnout* yang dapat muncul selama bekerja, dan melalui penelitian ini diharapkan dapat membantu menghasilkan wawasan untuk mengatasi masalah burnout yang terkait dengan kepuasan kerja guru honorer di sekolah negeri.

b. Bagi Pemerintah

Tujuan penelitian ini adalah sebagai bahan penilaian pemerintah dalam memutuskan kebijakan sistem pendidikan, sehingga kebijakan-kebijakan tersebut dapat mensejahterkan tenaga pengajar yang ada di sekolah termasuk guru honorer di sekolah negeri.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini bertujuan untuk mendukung sumber daya untuk penelitian lebih lanjut tentang fenomena burnout yang dialami oleh guru.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan hasil penelusuran yang bersinggungan dengan judul penelitian yang akan dikaji oleh peneliti dengan judul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *burnout* pada Guru Honorer di Sekolah Negeri” peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu terkait dengan judul penelitian sebagai berikut.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Hentyn Drajad Rudyarwaty, Bagus Wicakosono, dan Aditya Nanda Pratama yang dilakukan pada tahun 2018 dengan judul penelitian “Hubungan Kecerdasan Emosi dan Iklim Organisasi Dengan *Burnout* pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Sleman”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan sampel penelitian yaitu 116 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan iklim organisasi terhadap *burnout*.

Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Shinta Larashati Dewi dan Pramesti P. Paramita yang dilaksanakan tahun 2013 dengan judul penelitian “Tingkat *Burnout* Ditinjau Dari Karakteristik Demografis (Usia, Jenis Kelamin, dan Masa Kerja) Guru SDN Inklusi di Surabaya”. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel yaitu 59 responden. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis nol dapat diterima karena tingkat signifikansi keseluruhan $> 0,760$, jenis kelamin $0,697$, dan lansia $0,283$, atau signifikan terhadap tingkat *burnout* terkait usia, jenis kelamin, dan lansia, tidak ada perbedaan.

Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Dhaniar Indraswari dan Dinie Ratri Desiningrum yang dilakukan pada tahun 2014 Dengan judul penelitian “Hubungan Antara *Hardiness* dengan *Burnout* Pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Batang”. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel 109 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *hardiness* dengan *burnout* pada perawat di RSUD kabupateb Batang.

Selanjutnya, penelitian yang dilaksanakan oleh Fadhilla Avionela dan Nallul Fauziah yang dilakukan pada tanggal 2016 dengan judul penelitian “Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan *Burnout* Pada Guru Bersertifikasi di SMA Negeri Kecamatan Bojonegoro”. Riset ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel yaitu 64 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru bersertifikat di SMA Negeri Bojonegoro memiliki tingkat *burnout* yang lebih rendah karena kecerdasan emosionalnya yang unggul. Kecerdasan emosional merupakan penyumbang aktif sebesar 81%, sedangkan sisanya 19% berasal dari faktor lain yang bukan penyebab lain.

Berikutnya adalah studi yang dilakukan oleh Dita Ayu Puspitasari dan Muryantinah Mulyo Handayani yang dilakukan tahun 2014 dengan judul penelitian “Hubungan Tingkat *Self-efficacy* Guru dengan Tingkat *Burnout* pada

Guru Sekolah Inklusif di Surabaya”. Studi ini memakai metode pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel yaitu 74 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara tingkat efikasi diri guru Surabaya dengan tingkat *burnout* pada guru sekolah inklusi. Tingkat signifikansi untuk penelitian ini adalah 0,000 yang berarti terdapat hubungan yang sangat signifikan.

Selanjutnya studi yang dilaksanakan oleh Capone dan Petrillo tahun 2018 dengan judul penelitian “*Mental Health In Teachers: Relationship With Job Satisfaction, Efficacy Beliefs, Burnout, and Depression*”. Studi ini memakai pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden yaitu 285 guru sekolah menengah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelompok berkembang memiliki lebih sedikit depresi dan *burnout*, dan tingkat kepuasan kerja dan keyakinan akan efektivitas yang lebih tinggi. Intervensi untuk meningkatkan kesejahteraan guru dapat dipengaruhi oleh efikasi diri, kesadaran akan kepuasan kerja guru, dan status guru honorer, karena perbedaan antara guru honorer dan guru tetap. Serta faktor-faktor seperti efek samping perlu ditangani.

Selanjutnya penelitian yang dilaksanakan oleh Haipei Wang, dkk tahun 2020 dengan judul penelitian “*Job Satisfaction, Burnout, and Turnover Intention Among Primary Care Providers in Rural China: Result From Structural Equation Modelling*”. Penelitian ini memakai metode pendekatan kuantitatif dengan total sampel 1148 subjek. Hasil penelitian ini adalah pengaruh langsung signifikan kepuasan kerja terhadap *burnout* dan intensi penarikan diri, dan pengaruh tidak langsung signifikan kepuasan kerja terhadap intensi penarikan diri akibat *burnout*.

Selanjutnya adalah studi yang dilakukan oleh Justin Newton Scanlan dan Megan Still yang dilakukan pada tahun 2019 dengan judul penelitian “*Relationship Between, Burnout, Turnover Intention, Job Satisfaction, Job Demands, and Job Resources for Mental Health Personnel in an Australian Mental Health Services*”. Penelitian ini memakai metode pendekatan kuantitatif dengan total sampel yaitu 277 partisipan. Hasil studi ini ialah *job satisfaction*, *burnout*, dan *turnover intention* semuanya berkorelasi dengan cukup kuat, *job resources* dari *reward* dan *recognition*, *job control*, *feedback*, dan partisipasi memiliki kaitan dengan *job satisfaction*, *burnout*, dan *turnover intention*. Sebagai tambahan *job demands*, *shiftwork*, dan *work home interference* memiliki kaitan dengan kelelahan yang merupakan salah satu komponen burnout.

Selanjutnya adalah riset yang dilaksanakan oleh Xuyu Chen, dkk yang dilakukan pada tahun 2019 dengan judul penelitian “*Moderating Role of Job Satisfaction on Turnover Intention and Burnout Among Workers in Primary Care Institution: a Cross-Sectional Study*”. Riset ini memakai metode pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel yaitu 1370 partisipan. Hasil penelitian ini adalah Kepuasan kerja merupakan parameter yang mempengaruhi hubungan antara burnout dan keinginan untuk keluar. Efek mediasi merupakan efek mediasi parsial dan memiliki dampak rendah sebesar 7,4%. Meningkatkan *treatment* dan memberikan lebih banyak kesempatan promosi bagi pekerja untuk meningkatkan kepuasan kerja, melakukan perencanaan karir kursus dan memperhatikan kesehatan psikologis karyawan untuk mengurangi *job burnout*. Tindakan tersebut

mungkin saja membantu untuk mengurangi tingkat keluar masuk karyawan dan meringankan situasi kekurangan tenaga kesehatan saat ini di Cina.

Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Justin Newton Scanlan, dkk yang dilakukan pada tahun 2020 dengan judul penelitian “*Workplace Experiences of Mental Health Workers in New South Waes, Australia: a Survey Study Exploring Job Satisfaction, Burnout, and Turnover Intention*”. Penelitian ini memakai metode pendekatan kuantitatif dengan total sampel penelitian yaitu 67 responden. Hasil penelitian ini adalah Kepuasan kerja secara keseluruhan, *burnout* (*disengagement* dan *exhaustion*) dan *turnover intention* pekerja sebaya tidak berbeda signifikan dengan pekerja kesehatan mental lainnya. Kepuasan kerja, *disengagement*, *exhaustion* dan *turnover intention* semuanya secara signifikan saling terkait.

Berdasarkan penelitian di atas, ada beberapa perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Perbedaan antara penelitian di atas dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada topik, variabel, dan lokasi penelitian. Penelitian ini memakai partisipan guru yang berstatus honorer, serta variabel bebas adalah Kepuasan kerja dan variabel terikatnya adalah *burnot*. Oleh karena itu, penelitian ini asli dan dapat menjelaskan kredibilitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Avionela, F., dan Fauziah, N. (2016). Hubungan antara kecerdasan emosi dengan *burnout* pada guru bersertifikasi di SMA Negeri Kecamatan Bojonegoro. *Jurnal Empati*. 5(4), 687-693.
- Balkis, A.S & Masykur, A.M. (2016). Memahami subjective well-being guru honorer sekolah dasar negeri (sebuah studi kualitatif fenomenologis). *Jurnal Empati*. 5(2), 223-228.
- Capone, V & Petrillo, G. (2018). Mental health in teachers: relationship with job satisfaction, efficacy beliefs, burnout and depression. *Springer Science*, 39, 1-10.
- Chen, X., dkk. (2019). Moderating role of job satisfaction on turnover intention and burnout among workers in primary care institution: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 19(1), 1-10.
- Dewi, S.L., & Paramita, P.P. (2013). Tingkat *burnout* ditinjau dari karakteristik demografis (usia, jenis kelamin, dan masa kerja) Guru SDN Inklusi di Surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*. 2(1). 1-9.
- Independen. (2020). Saat pandemi, tekanan guru honorer menjadi berlipat. Retrived from. <https://independen.id/read/khusus/1004/saat-pandemi-tekanan-guru-honorer-menjadi-berlipat/> 3 Maret 2021
- Indraswari, D dan Desiningrum, D.R. (2014). Hubungan antara *hardiness* dengan *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Batang. *Jurnal Wacana*, 10(1), 1-10.
- iNews Aceh. (2021). Miris, guru honorer di Aceh Selatan hanya dibayar Rp 15.000 per jam mengajar. Retrived from <https://aceh.inews.id/berita/miris-guru-honorer-di-aceh-selatan-ini-hanya-dibayar-rp15000-per-1-jam-mengajar/all>. 3 Maret 2021
- Kanwar, Y.P., dkk. (2009). Work-life balance and burnout as predictor of job satisfaction in the IT-ITES Industry. *The Journal of Business Perspective*, 13(2), 2-12.
- Kara, S. (2020). Investigation of job satisfaction and burnout of visual arts teacher. *International Journal of Research in Education and Science*, 6(1), 160-171.
- Kementrian Pendidikan dan Budaya. (2020). *Informasi sekolah di seluruh indonesia*. Retrieved from <http://sekolah.data.kemdikbud.go.id/index.php> tanggal 13 September 2020

- Kementrian Pendidikan dan Budaya. (2016). *Badan pengembangan dan pembinaan bahasa*. Retrieved from <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/guru%20honorer> tanggal 13 September 2020
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behaviour, An Evidence-Based Approach Twelfth Edition*. New York: Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.
- Marques, R., & Xavier, C.R. (2020). The challenges and difficulties of teachers is the insertion and practice of environmental education in the school curriculum. *International Journal on Social and Education Sciences*, 2(1), 49-56.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*. 52, 397-422.
- Maslach, C., Jackson, S.E., Leiter M.P. (1997). *The Maslach Burnout Inventory Manual 3rd edition*. Palo Alto: Ca, Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Leiter, M.P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What To Do About It*. San Francisco: Josey-Bass a Wiley Company.
- Negara, F.B., dkk. (2021). Pelatihan online penulisan artikel ilmiah kepada guru honorer penjas di kota Bengkulu. *Jurnal Dharma Pendidikan dan Keolahragaan*. 1(2), 15-23.
- Pratiwi, S.D. (2013). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kerja menurut persepsi guru, dan iklim organisasi terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Kependidikan Insan Mandiri*, 1(1), 90-100.
- Pitriyani, A., dkk. (2022). Sistem kompensasi dalam menjamin kesejahteraan guru honorer di sekolah menengah pertama negeri. *Jurnal Basicedu*. 6(3), 4004-4015.
- Portal Informasi Indonesia. (2020). *Saatnya Guru Honorer Naik Kelas*. Retrived from <https://indonesia.go.id/narasi/indonesia-dalam-angka/sosial/saatnya-guru-honorer-naik-kelas> 15 Maret 2021.
- Puspitasari, D.A., & Handayani, M.M. (2014). Hubungan tingkat *self-efficacy* guru dengan tingkat *burnout* pada guru sekolah inklusif di Surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 3(1), 59-68.
- Regional Kompas. (2020). *Ratusan Guru Honorer di Rumahkan*. Retrived from <https://regional.kompas.com/read/2019/06/14/20482821/ratusan-guru-honorer-bakal-dirumahan>. 3 Maret 2021.

- Rudyarwaty, H.D., Wicaksono, B., dan Priyatma, A.N. (2018). Hubungan kecerdasan emosi dan iklim organisasi dengan *burnout* pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Sleman. *Jurnal Empati*, 10(1), 1-12.
- Scanlan, J.N., dkk (2020). Workplace experiences of mental health workers in new south waes, australia: a survey study exploring job satisfaction, burnout, and turnover intention. *BMC Psychiatry*, 20, 1-15..
- Scanlan, J.N., & Still, M. (2019). Relationship between, burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands, and job resources for mental health personnel in an Australian Mental Health Services. *BMC Health Services Research*, 19(1), 1-11..
- Skaalvik, E.M., Skaalvik, S. (2017). Motivating for teaching? associations with school goal structure, teacher self-efficacy, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Teacher and Teaching education*, 67, 152-160.
- Wang, H., dkk. (2020). Job satisfaction, burnout, and turnouver intention among primary care provides in Rural China: result from structural equation modellin. *BMC Family Practice*, 21(1), 1-10.
- Wardhani, D.T. (2012). *Burnout* di kalangan guru pendidikan luar biasa di Kota Bandung. *Jurnal Psikologi Undip*, 11(1), 73-82.
- Wirajaya, I.G.A., Supartha, I.W.G. (2016). Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *burnout* terhadap komitmen organisasi guru. *E-Journal Manajemen Unud*, 5(8), 4779-4806.
- Wolpin, J., Burke, R.J., Greenglass, E.R. (1991). Is job satisfaction an antecedent or a consequence of psychological burnout?. *Human Relation*, 44(2), 193-209.
- Wulan, D.K., & Sari, N. (2015). Regulasi emosi dan *burnout* pada guru honorer sekolah dasar swasta menengah ke bawah. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 4(2), 74-82.
- Yulmaidar, Makhdalena, & Indarto, W. (2019). Pengaruh kepercayaan diri dan reward terhadap kejenuhan kerja guru honor SD Negeri se-Kecamatan Tualang Kabupaten Siak. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 286-297.