

Dampak Burnout Guru Taman Kanak-kanak terhadap Kepuasan Kerja di Sidoarjo

Arum Yulianti¹, Ririn Dewanti^{2*}

¹ Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia; arumyulianti47@gmail.com

² Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia; ririndewanti@umsida.ac.id

Abstrak: Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara burnout dan kepuasan kerja di kalangan guru TK dan PAUD di Kabupaten Sidoarjo, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Melalui pengambilan sampel acak sederhana, data dikumpulkan dari 167 guru dari 322 guru yang ada, dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan informasi. Skala burnout dan kepuasan kerja yang digunakan menunjukkan reliabilitas yang tinggi. Analisis korelasi Spearman's Rho menunjukkan adanya hubungan terbalik yang signifikan ($p = 0,000$) antara burnout dan kepuasan kerja (koefisien korelasi: $-0,690$), yang mengindikasikan bahwa ketika burnout meningkat, kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya. Baik burnout maupun kepuasan kerja ditemukan pada tingkat sedang di antara para guru yang diteliti. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya mengatasi burnout di kalangan guru TK dan PAUD untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka, dan pada akhirnya, meningkatkan hasil pendidikan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Burnout, Kepuasan Kerja, Guru TK, Guru PAUD, Kabupaten Sidoarjo

*Correspondence: Ririn Dewanti
Email: ririndewanti@umsida.ac.id

Received: 13-07-2024
Accepted: 20-07-2024
Published: 27-07-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study explores the relationship between burnout and job satisfaction among kindergarten and PAUD (Early Childhood Education) teachers in Sidoarjo District, utilizing a quantitative approach. Through simple random sampling, data was gathered from 167 teachers out of a population of 322, employing questionnaires to collect information. The burnout and job satisfaction scales used displayed high reliability. Spearman's Rho correlation analysis revealed a significant inverse relationship ($p = 0.000$) between burnout and job satisfaction (correlation coefficient: -0.690), indicating that as burnout increases, job satisfaction decreases, and vice versa. Both burnout and job satisfaction were found to be at moderate levels among the studied teachers. These findings underscore the importance of addressing burnout among kindergarten and PAUD teachers to enhance their job satisfaction and, consequently, improve overall educational outcomes.

Keywords: Burnout, Job Satisfaction, Kindergarten Teachers, PAUD Teachers, Sidoarjo District

Pendahuluan

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Bagi organisasi, memperhatikan kepuasan kerja anggota organisasi bukan hanya tanggung jawab moral, tetapi juga memiliki dampak positif secara langsung pada produktivitas, retensi anggota, dan citra positif organisasi (Rahmasari & Hastuti, 2023).

Kepuasan kerja berdasar pendapat Sutrisno (2017) ialah rasa senang atau tidaknya karyawan dalam menilai serta mengerjakan tugasnya. Kepuasan kerja dapat diukur dengan aspek-aspek kepuasan kerja yang merujuk kepada Two Factor Theory yang dipaparkan

Herzberg yang meliputi finansial (gaji dan bonus tambahan serta tunjangan), sosial (relasi sosial antar rekan kerja dan antara atasan dan bawahannya yang dalam bentuk sikap dalam memperlakukan, sikap menerima, sikap terbuka serta sikap bekerjasama), fisik (keadaan dan kenyamanan lingkungan pekerjaan, keadaan dan perkakas kerja yang lengkap, keragaman tugas, pengelolaan jam kerja serta jam istirahat).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai tanggung jawab dalam pengelolaan dan pengembangan SDM. Menurut Price (2004), pengembangan sumber daya manusia juga berarti memberikan kewenangan pada karyawan, memberi kesempatan pada individu untuk mengontrol karir mereka serta untuk mengembangkan pola kehidupannya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pengembangan SDM untuk meningkatkan kepuasan juga termasuk meningkatkan kepuasan pada guru.

Ketika seorang guru merasa kurang puas terhadap pekerjaannya, guru mungkin kurang termotivasi untuk melaksanakan tugas sehari-harinya. Hal ini dapat menyebabkan guru tersebut menjadi kurang produktif dan efektif dalam mengajar, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kualitas pembelajaran siswa (Agustina, 2018). Fakta itu mengindikasikan bahwa kepuasan kerja guru merupakan faktor kunci dalam meraih tujuan pendidikan di sekolah. Guru-guru yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan pengajaran yang berkualitas dan efektif. Guru yang kurang puas dengan tugas dan pekerjaannya akan menunjukkan perilaku yang agresif, selain itu juga akan memperlihatkan sikap menarik diri untuk berinteraksi dengan lingkungannya.

Ketidakpuasan kerja guru dapat berkaitan dengan beragam faktor, termasuk persyaratan, target dan keresahan pekerjaan pada tingkat yang berbeda-beda. Guru yang kepuasan kerjanya rendah mempunyai kecenderungan menjalankan hal yang pasif (Rahmasari & Hastuti, 2023). Kepuasan kerja sangat mempengaruhi keberlangsungan aktivitas organisasi. Ketika guru merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam kegiatan organisasi di sekolah, seperti mengikuti program pengembangan profesional atau berpartisipasi dalam proyek-proyek sekolah.

Kepuasan kerja bukan sekedar menyebabkan perilaku positif dalam bentuk menjaga produktifitas, kedisiplinan, kepatuhan, inovasi, gemar membantu, (Yahyagil, 2015) mengontrol perilaku buruk yang tidak produktif dalam bentuk perilaku korupsif, merusak, mencuri, serta membolos kerja (Greenidge et al., 2014; Zhang et al., 2014) akan tetapi berkaitan pula dengan rasa bahagia (Avent, 2007), kesehatan kejiwaan (Slaski & Cartwright, 2003) serta kualitas hidup karyawan (Dhamija et al., 2018). Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen sekolah agar guru lebih nyaman bekerja dan dapat menghasilkan kualitas pendidikan yang lebih baik.

Pada studi yang dijalankan oleh Hernawati didapati bahwa kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada tergolong rendah karena gaji yang diperoleh belum maksimal (Hernawati & Suroso, 2020). Sementara itu, penelitian Suwuh membuktikan bahwa guru yang merasa tidak puas sebesar 66,7%, serta guru sejumlah 33,3% merasa puas dengan pekerjaannya, di mana artinya jumlah guru yang memiliki ketidakpuasan terhadap pekerjaannya lebih tinggi daripada jumlah guru yang puas (Suwuh et al., 2017). Kemudian

pada penelitian Nugraha (2019) menyatakan bahwa guru sebanyak lebih dari setengahnya merasakan kepuasan kerjanya rendah serta lebih kecil dari 10% guru yang merasa puas dengan pekerjaannya. Rendahnya kepuasan kerja guru tersebut didasarkan pada tugas pokok pekerjaannya yang kurang jelas, serta kondisi pekerjaan yang kurang kondusif, sebagai argumen yang penting bagi guru. Artinya berdasarkan penelitian terdahulu guru yang mempunyai kepuasan kerja rendah lebih banyak daripada guru dengan kepuasan kerja tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru perlu diperhatikan lagi.

Demikian juga yang terjadi di lapangan penelitian di TK dan PAUD di Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo. Terdapat fenomena kurangnya kepuasan kerja pada guru yang diindikasikan dengan hasil kerja yang kurang maksimal serta tingginya keterlambatan kerja dan absensi.

Mengacu pada hasil survei awal dengan menggunakan kuesioner, terkait kepuasan kerja guru, dari hasil 5 sampel didapatkan hasil bahwa terdapat 3 orang guru yang menyatakan tidak puas atas pekerjaannya, 1 guru menyatakan sedang, dan 1 guru menyatakan puas. Sehingga diketahui bahwa guru-guru tersebut memiliki kepuasan kerja yang masih rendah karena masih ada aspek kepuasan kerja yang kurang dirasakan oleh guru seperti sifat pekerjaan, gaji, dan rekan kerja. Hal tersebut terlihat dari masih adanya guru yang merasa pekerjaan yang dibebankan sekolah terlalu berat, sedangkan gaji yang diberikan tidak sesuai, selain itu juga rekan kerja yang kurang ramah, menyebabkan sulitnya berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan. Akibatnya guru merasa kurang senang dalam melakukan pekerjaan. Kondisi terkait dengan fakta tersebut relevan dengan pendapat Tasios & Giannouli (2017) bahwa karyawan, termasuk guru, yang cenderung merasakan puas dengan pekerjaannya bisa dinilai berdasarkan sifat pekerjaan yang dapat dinikmati karyawan, gaji yang layak, adanya promosi jabatan, adanya supervisi yang baik, dan rekan kerja yang mendukung pekerjaan.

Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Salah satunya faktor yang berubungan dengan kepuasan kerja adalah *burnout*. Penelitian Prianto & Bachtiar (2020) dan Pio & Tumbel (2021) yang menyatakan terdapat hubungan antara *burnout* terhadap kepuasan kerja. Penelitian Sholikhhan (2009) menyatakan kelelahan emosional (*burnout*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dalam rangka meraih kepuasan kerja, tantangan (MSDM) ialah meminimalisasi *burnout* (Guntur, 2022). *Burnout* ialah kondisi di mana seseorang merasakan kehabisan energi, secara fisik sekaligus psikis dampak dari kondisi kerja yang kurang kondusif dan sasaran atas tugas pekerjaan yang tidak dapat dicapai (Saleh, 2019). George (2011), menjelaskan tentang gejala-gejala *burnout*, yaitu kelelahan fisik, mental, emosional, dan pengharagaan diri yang rendah. Saat individu merasakan *burnout*, ia merasakan kelelahan psikis dan fisik, serta dengan kondisi tersebut tidak mampu menyelesaikan tanggung jawab dan kesempatan kerja. Prianto & Bachtiar (2020) menyebutkan ada korelasi antara *burnout* dan kepuasan kerja.

Menurut Hartawati & Mariyanti (2014) guru TK atau PAUD yang memiliki *burnout* tinggi merasa tertekan saat melayani murid. Beban kerja yang dilimpahkan kepada guru seperti jam kerja yang tinggi antara 18-24 jam dalam satu minggu, di samping itu menyusun perangkat administrasi pembelajaran yang hendak dipergunakan dalam satu tahun yakni

Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Harian (RPPH), Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Mingguan (RPPM), Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Bulanan (RPPB), dan Program Semester (PROSEM), membuat lembar portofolio atau lembar penilaian siswa yang berikutnya akan dilaporkan hasil pembelajaran siswa tersebut kepada wali siswa. Beban kerja yang demikian banyak membuat guru merasa tertekan, terutama pada saat mengajar anak didik. Hal tersebut ditunjukkan dengan terlihat lebih lemas, sinis terhadap siswa maupun rekan kerja, merasa bosan saat mulai bekerja, dan menganggap diri sendiri tidak dapat melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya (Efa et al., 2011).

Keadaan guru dengan *burnout* yang tinggi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil studi yang dilakukan oleh Fatimah (2015) dengan judul “Pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Guru Sekolah Dasar” membuktikan bahwa *burnout* mempengaruhi secara nyata dan negatif kepada kepuasan kerja. Penelitian Wirajaya & Supartha (2016) dengan judul “Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh *Burnout* terhadap Komitmen Organisasional Guru” membuktikan bahwa ada hubungan yang nyata antara *burnout* dan kepuasan kerja. Sedangkan riset yang dikerjakan Wolomasi dan Werang (2022) dengan judul “*Burnout and Job Satisfaction of Primary School Teachers in Southern Papua*” membuktikan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara *burnout* dengan kepuasan kerja pada guru SD di Papua. Sedangkan penelitian Pangemanan et al (2021) membuktikan bahwa tidak ada hubungan antara *burnout* dengan kepuasan kerja. Penelitian terdahulu mengenai pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja guru TK dan PAUD belum dilakukan sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan.

Merujuk pada uraian latar belakang di atas, hal yang menarik adalah masih belum konsistennya penelitian terdahulu. Ada penelitian yang menyatakan *burnout* berhubungan dengan kepuasan kerja, namun ada juga yang menyatakan bahwa *burnout* tidak berhubungan dengan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya masih jarang yang menjadikan guru TK dan PAUD sebagai subjek penelitian. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *burnout* dengan kepuasan kerja guru TK dan PAUD di Kecamatan Sidoarjo. Peneliti menduga terdapat hubungan antara *burnout* dengan kepuasan.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Pada studi ini yang menjadi variabel dependen yaitu *burnout*. Sedangkan yang menjadi variabel independen yaitu Kepuasan kerja.

Populasi/Sampel

Penelitian ini jumlah populasinya yaitu sebanyak 322 guru TK dan PAUD di Kecamatan Sidoarjo. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan tabel Isaac Michael, sehingga jumlah sampel berdasarkan jumlah populasi, didapatkan sebesar 167 guru, yang diambil dengan *purposive sampling*.

Skala *Burnout*

Pengukuran *burnout* menggunakan skala *burnout* berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Maslach untuk mengukur *burnout* yang meliputi: kelelahan (*exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), serta pencapaian diri individu yang menurun (*reduced personal accomplishment*) (Maslach, 2003). Alat ukur skala *burnout* kerja nilai reliabilitasnya 0,975.

Skala Kepuasan Kerja

Sedangkan kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator kepuasan kerja yang mendasarkan pada Two Factor Theory yang dijelaskan Herzberg yang meliputi: a) Finansial (gaji dan bonus tambahan serta tunjangan); b) Sosial (hubungan sosial antar karyawan serta antara pimpinan dan bawahannya); c) Fisik (kondisi dan kenyamanan lingkungan kerja, kondisi dan kelengkapan fasilitas/peralatan kerja, kompleksitas tugas, manajemen waktu kerja dan waktu istirahat); d) Psikologi (apresiasi, rasa aman atas status pekerjaan, adanya peluang untuk mengembangkan diri, dan nilai-nilai individual atas pekerjaannya (Triyono et al., 2020). Alat ukur skala kepuasan kerja reliabilitasnya 0,948.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi *Spearman's Rho*. Sebelum dilakukan analisis data dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil penelitian

Responden penelitian ini memiliki keragaman berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama kerjanya. Mengacu pada hasil olah data, karakteristik responden penelitian ini dapat dideskripsikan yaitu :

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	0	0,0 %
Perempuan	167	100,0 %

Responden dalam penelitian ini seluruhnya adalah laki laki yaitu sebanyak 167 orang (100%). Dengan demikian, responden dalam penelitian ini tidak ada guru yang berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2. Usia Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
26-35 tahun	84	50,3 %
36-45 tahun	61	36,5 %
46-55 tahun	22	13,2 %
Total	167	100,00 %

Responden yang berumur 26-35 tahun adalah sebanyak 84 orang (50,3%). Responden yang berusia 36-45 tahun sejumlah 61 orang (36,5%), dan responden yang memiliki usia 45-

55 tahun sebanyak 22 orang (13,2). Sehingga dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden dalam riset ini adalah guru yang berusia 26 – 35 tahun yang berjumlah 84 orang atau 50,3%.

Tabel 3. Pendidikan Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
SMA/SMK	0	0,0 %
D3	0	0,0 %
S1	167	100,0 %

Responden yang menempuh pendidikan terakhir SMA/SMK tidak ada, demikian pula yang lulusan D3 juga tidak ada. Sementara itu, seluruh responden penelitian ini merupakan lulusan S1.

Deskripsi variabel

Tabel 4. Tingkat *Burnout* dan Kepuasan Kerja

Kategori	<i>Burnout</i> Guru		Kepuasan Kerja	
	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
Rendah	25	15,0%	8	4,8%
Sedang	118	70,7%	107	64,1%
Tinggi	24	14,4%	52	31,16%
Total	167	100,0 %	167	100%

Burnout terdapat 3 kategori yakni rendah, sedang dan tinggi. Masing-masing kategori yaitu 15,0% rendah, 70,7% sedang dan 14,4% tinggi. Sementara data kepuasan kerja meliputi tiga kategori yakni rendah, sedang dan tinggi. Tiap-tiap kategori yaitu 4,8 % rendah, 64,1 % sedang dan 31,1 % tinggi.

Uji asumsi

Sebelum uji hipotesis dijalankan, dijalankan uji asumsinya dahulu yang terdiri atas uji normalitas serta uji linieritas. Apabila dalam uji tersebut lolos maka uji korelasi mempergunakan statistik parametrik yakni *pearson correlation*. Numun, jika tidak lolos maka uji korelasinya memakai statistik non parametrik *rho-spearman*.

Hasil Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yaitu :

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp.sig
Burnout	0,000
Kepuasan Kerja	0,000

Nilai Asymp sig. *burnout* dan kepuasan kerja adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 oleh karenanya dinyatakan data tidak tersebar normal. Hasil uji linieritasnya yaitu :

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas

Kepuasan Kerja * <i>Burnout</i>	Signifikansi	
	Linearity	Deviation From Linearity
	0,000	0,000

Nilai sig. Linierity $0,000 < 0,05$, dengan demikian data dalam penelitian ini antara *burnout* dan kepuasan kerja linier.

Merujuk pada hasil uji asumsi yang disimpulkan tidak lolos (data tidak normal), selanjutnya melakukan uji hipotesis mempergunakan uji non-parametrik dengan *Spearman's Rho*, guna mengetahui hubungan antara *burn out* dengan kepuasan kerja. Hasilnya ditampilkan dalam Tabel 7.

Tabel 7. Uji Hipotesis

Variabel	Correlation Coefficient	Signifikansi
<i>Burnout</i>	1,000	.
Kepuasan kerja	-0,690	0,000

Hasil uji *Spearman's rho*, nilai signifikansinya 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Kesimpulannya ada hubungan antara *burnout* dan kepuasan kerja. Nilai koefisien korelasinya sebesar -0,690 yang memiliki makna bahwa arah hubungan variabel bernilai negatif. Hubungan *burnout* dengan kepuasan kerja dengan kategori yang tinggi atau kuat yakni berada di rentang 0,61-0,80.

B. Pembahasan

Merujuk pada pengujian statistik dengan memakai *Spearman's Rho* didapatkan nilai signifikansinya 0,000 yang lebih rendah dibandingkan 0,05, dapat dinyatakan terdapat korelasi antara *burnout* dengan kepuasan kerja. Naiknya *burnout* diikuti oleh turunnya kepuasan kerja guru. Sebaliknya, turunnya *burnout* diikuti oleh kepuasan kerja yang naik.

Koefisien korelasi *burnout* terhadap kepuasan kerja adalah sebesar - 0,690, yang memiliki makna bahwa arah hubungan variable bernilai negative. Arah hubungan kedua variabel adalah berbanding terbalik atau tidak searah. Jika seorang guru memiliki *burnout* yang tinggi maka kepuasan kerja akan menurun. Demikian juga sebaliknya, jika guru dengan *burnout* yang rendah maka kepuasan kerja akan meningkat.

Burnout ialah kondisi di mana seseorang merasakan kehabisan energi, fisik sekaligus psikisnya dampak dari situasi pekerjaan yang kurang kondusif serta sasaran pekerjaan yang tidak mampu dicapai (Saleh, 2019). *Burnout* ini dapat diukur dengan skala *burnout* berdasarkan aspek-aspek menurut Maslach (2003) yang meliputi rasa lelah, depersonalisasi, serta capaian individu yang menurun. Saat individu merasakan *burnout*, ia merasakan kelelahan secara psikis maupun fisiknya, dalam kondisi seperti itu, ia tidak mampu menyelesaikan tanggung jawabnya serta kesempatan kerjanya secara memadai.

Prianto & Bachtiar (2020) yang menegaskan bahwa ada korelasi antara *burnout* dan kepuasan kerja. *Burnout* dapat membuat guru merasa kehilangan kontrol atas pekerjaan mereka dan meragukan efektivitas mereka dalam mencapai tujuan pendidikan. Rasa

kewalahan dan ketidakmampuan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan perasaan rendah diri dan kecemasan. Guru yang mengalami burnout mungkin merasa bahwa mereka tidak dapat memberikan kontribusi yang signifikan atau mencapai perubahan yang diinginkan, yang pada akhirnya mengurangi kepuasan kerja mereka.

Hasil ini selaras dengan hasil studi Fatimah (2015) dengan judul “Pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Guru Sekolah Dasar” yang membuktikan bahwa *burnout* mempengaruhi secara nyata dan negatif kepada kepuasan kerja. Burnout dapat mengakibatkan penurunan motivasi dan minat guru terhadap pekerjaan mereka. Ketika merasa kelelahan dan terbebani oleh stres yang berkepanjangan, guru mungkin kehilangan gairah dan semangat dalam melaksanakan tugas-tugas sehari-hari. Hal ini dapat menyebabkan kebosanan, kejenuhan, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, *burnout* yang rendah sehingga tingkat stres juga rendah dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

Penelitian Wirajaya & Supartha (2016) dengan judul “Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh *Burnout* terhadap Komitmen Organisasional Guru” yang membuktikan bahwa ada hubungan yang nyata antara *burnout* terhadap kepuasan kerja. *Burnout* dapat mempengaruhi sikap dan hubungan interpersonal guru dengan sesama staf dan siswa. Guru yang mengalami burnout cenderung menunjukkan sikap yang negatif, seperti mudah marah, kurang sabar, atau kurang empati terhadap siswa. Hal ini dapat berdampak negatif pada hubungan dengan siswa dan staf lainnya, serta mengurangi kepuasan kerja mereka dalam hal interaksi sosial yang positif. Sebaliknya, *burnout* yang rendah yang terlihat dari sikap sabar, dan berempati maka dapat menciptakan kepuasan kerja guru.

Burnout dapat berdampak pada kualitas pengajaran guru dan prestasi akademik siswa. Ketika guru merasa lelah dan kurang termotivasi, mereka mungkin tidak dapat memberikan pengajaran yang optimal, menciptakan lingkungan pembelajaran yang menarik, atau memberikan perhatian yang memadai kepada siswa. Akibatnya, prestasi akademik siswa dapat menurun, dan guru mungkin merasa tidak puas dengan hasil kerja mereka. Sebaliknya, *burnout* yang rendah akan mengoptimalkan pengajaran di kelas sehingga siswa akan berprestasi yang pada akhirnya membuat guru memiliki kepuasan kerja.

Hasil penelitian Sholikhhan (2009) menyimpulkan bahwa *burnout* memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja guru. *Burnout* dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi guru. Ketika stres pekerjaan terus-menerus dirasakan, guru mungkin menghabiskan waktu dan energi yang berlebihan di tempat kerja, sehingga mengorbankan waktu untuk keluarga, teman, dan kegiatan pribadi yang penting. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan perasaan tidak puas dan frustrasi, serta mengganggu kualitas kehidupan secara keseluruhan. Sebaliknya, *burnout* yang rendah membuat energi guru terjaga sehingga tingkat kelelahan guru juga rendah yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

Hasil riset ini menyebutkan bahwa terdapat 25 orang (15,0%) dengan *burnout* yang rendah. Sementara itu, responden yang berkategori *burnout* sedang terdapat 118 orang (70,7%). Sedangkan, responden yang berkategori *burnout* tinggi ada 24 orang (14,4%). Responden yang memiliki *burnout* kategori sedang jumlahnya lebih banyak daripada jumlah responden dengan *burnout* yang rendah atau tinggi. Fakta itu menegaskan bahwa guru, pada penelitian ini cenderung mengalami *burnout* yang sedang.

Hasil studi ini menunjukkan bahwa ada 8 reponden (4,8%) yang mempunyai kepuasan kerja yang berkategori rendah dari seluruh jumlah sampel. Sedangkan responden yang berkategori sedang kepuasan kerjanya ada 107 orang (64,1%). Sementara itu, responden yang berkategori tinggi kepuasan kerjanya ada 52 orang (31,1%). Jumlah kepuasan kerja yang berkategori sedang lebih besar daripada jumlah kepuasan kerja yang berkategori rendah atau tinggi. Fakta ini menegaskan bahwa guru pada penelitian ini cenderung memiliki kepuasan kerja yang sedang.

Kesimpulan

Berlandaskan pada uraian hasil studi, dapat dibuat kesimpulan bahwa ada hubungan netagif nyata antara *burnout* dan kepuasan kerja pada guru TK dan PAUD di Kecamatan Sidoarjo dengan hasil koefisien *Spearman's rho* memperlihatkan nilai signifikansinya 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05, koefisien korelasinya sebesar -0,690, dan sumbangan efektif sebesar 38,4%. Arah hubungan kedua variabel berbanding terbalik atau tidak searah. *Burnout* yang mengalami peningkatan akan memberi efek kepada terjadinya kepuasan kerja yang menurun, Sebaliknya, *burnout* yang mengalami penurunan akan mendorong kepuasan kerja yang meningkat. *Burnout* guru TK dan PAUD di Kecamatan Sidoarjo cenderung tergolong sedang, begitu pula dengan kepuasan kerja guru TK dan PAUD di Kecamatan Sidoarjo juga tergolong sedang.

Riset ini memiliki keterbatasan yakni masih terbatasnya sampel yang dapat berdampak pada *output* pengujian statistik. Di samping itu, terdapat keterbatasan variabel independen sebagai determinan variabel terikat (*dependent*). Pada riset ini hanya terdapat satu variabel bebas, yaitu *burnout*.

Mengingat masih ada guru dengan *burnout* yang berkategori sedang, maka peneliti menyarankan sekolah agar dapat membantu mengurangi beban kerja yang berlebihan dengan mempertimbangkan pembagian tugas yang adil dan mengatur prioritas yang jelas. Mendukung guru dalam mengelola waktu dan menetapkan batas yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengurangi tingkat stres dan *burnout*. Sekolah perlu mendorong praktik-praktik sehat, seperti olahraga dan kegiatan pemulihan, juga penting untuk menjaga kesejahteraan fisik dan mental guru. Hal itu perlu dilaksanakan sebab *burnout* mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil riset ini dapat dijadikan referensi dalam usaha memperbaiki kepuasan kerja guru serta mengacu pada masih adanya guru yang memiliki kepuasan kerja yang rendah maka pihak manajemen TK/PAUD diharapkan dapat meningkatkan aspek finansial agar kebutuhan finansial guru lebih dapat terpenuhi dengan layak.

Karena jumlah sampel studi ini hanya meneliti di satu lokasi kecamatan, maka peneliti selanjutnya sebaiknya meeliti di beberapa kecamatan sehingga dapat lebih merepresentasikan sampel dan memperoleh hasil yang lebih memadai. Di samping itu variabel bebas penelitian ini memiliki satu varabel saja, yaitu *burnout*, sebenarnya masih terdapat sejumlah faktor yang kemungkinan bisa mempengaruhi kepuasan kerja, misalnya motivasi kerja, dukungan sosial, dan lain-lain.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak manajemen TK dan Paud Kecamatan Sidoarjo karena telah mengizinkan peneliti guna menjalankan penelitian di tempat tersebut. Peneliti menyampaikan terima kasih pula kepada responden guru TK dan PAUD di Kecamatan Sidoarjo karena telah bersedia memberikan informasi yang menjadi data penelitian ini melalui pengisian kuesioner.

Daftar Pustaka

- Agustina, I. A. (2018). Pengaruh Tim Swakelola dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Guru SD di Kecamatan Cikedal Banten. *Journal of Studies in Public Administration*, 2(3), 216-229.
- Avent, C. (2007). Happiness Is Job Satisfaction. *Education and Training*, 17(4), 104-106. <https://doi.org/10.1108/eb016362>
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2018). Measuring of Job Satisfaction: The Use of Quality of Work Life Factors. *Benchmarking: An International Journal*, 26, 1-16. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>
- Efa, E., George, B. P., Islam, R., & Kumar, R. (2011). Exploring the Relationship Between Burnout and Misbehavior Among Hospitality Employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 10(4).
- Fatimah, S. (2015). Pengaruh Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar. [Unpublished master's thesis]. Universitas Negeri Jakarta.
- Greenidge, D., Devonish, D., & Alleyne, P. (2014). The Relationship Between Ability-Based Emotional Intelligence and Contextual Performance and Counterproductive Work Behaviors: A Test of the Mediating Effects of Job Satisfaction. *Human Performance*, 27, 225-242. <https://doi.org/10.1080/08959285.2014.913591>
- Guntur. (2022). Pengaruh Burnout Terhadap Job Satisfaction pada Karyawan Perbankan di Kalimantan Barat. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, 10(3), 137-144.
- Hartawati, D., & Mariyanti, S. (2014). Hubungan antara Self-Efficacy dengan Burnout pada Pengajar Taman Kanak-Kanak Sekolah 'X' di Jakarta. *Journal of Psychology*, 12(2), 54-60.

- Hernawati, R. A. S., & Suroso, J. T. (2020). Kepastian Hukum Dalam Hukum Investasi Di Indonesia Melalui Omnibus Law. *Journal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(1), 392-408. Retrieved from <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/557>
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- Nugraha, M. F. (2019). Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Singosari Delitua. *Journal of Diversity*, 5(1), 19-23.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2021). Pengaruh Work-life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Business Administration*, 5(3), 73402.
- Price, A. (2004). *Human Resource Management in a Business Context*. Stamford, CT, USA: Cengage Learning.
- Prianto, J. S., & Bachtiar, A. C. (2020). Hubungan Kejenuhan Kerja (Burnout) dengan Kepuasan Kerja Pustakawan Direktorat Perpustakaan Universitas Islam Indonesia. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 15(2), 131-144.
- Rahmasari, V. D., & Hastuti, R. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Kristen di Salatiga. *Journal of Education*, 16(1), 1-10.
- Saleh, M. Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Burnout dan Quality of Work Life Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Barat. [Unpublished master's thesis].
- Sholikhah. (2009). Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Modern Economics*, 238-253.
- Slaski, M., & Cartwright, S. (2003). Emotional Intelligence Training and Its Implications for Stress, Health and Performance. *Stress and Health*, 19(4), 233-239. <https://doi.org/10.1002/smi.979>
- Suwuh, R., Pinontoan, O. R., & Doda, D. V. D. (2017). Gambaran Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja pada Guru-Guru di SMP Kristen Tateli Kecamatan Mandolang Kabupaten Minahasa. *Journal of Public Health*, 6(4).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tasios, T., & Giannouli, V. (2017). Job Descriptive Index (JDI): Reliability and Validity Study in Greece. *Archives of Assessment Psychology*, 7(1), 31-61.
- Triyono, H. G., Sugiarto, S., Yuli, T. I., & Rofiyati, W. (2020). Kepatuhan Diet dengan Kualitas Hidup Pasien Hemodialisa di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro: Korelasi Studi. *Wiraraja Medical Journal of Health*, 10(2), 78-83.
- Widyantari, Y., Prapunoto, S., & Kristijanto, A. I. (2020). Pengaruh Kecemasan Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT X di Kota The Effect of Anxiety in Termination on Work Motivation in PT X in Salatiga. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), 354-361. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17313>

-
- Wirajaya, I. G. A., & Supartha, I. W. G. (2016). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Burnout Terhadap Komitmen Organisasional Guru. [Unpublished master's thesis]. Udayana University.
- Wolomasi, A. K., & Werang, B. R. (2022). Burnout and Job Satisfaction of Primary School Teachers in Southern Papua. *Journal of Accountability in Educational Management*, 10(2), 200-207.
- Yahyagil, M. Y. (2015). Values, Feelings, Job Satisfaction and Well-Being: The Turkish Case. *Management Decision*, 53, 2268-2286.
- Zhang, L., Deng, Y., & Wang, Q. (2014). An Exploratory Study of Chinese Motives for Building Supervisor–Subordinate Guanxi. *Journal of Business Ethics*, 124, 659-675.