

# **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul)**

**Intan Prameswari**

[Intanprames12@gmail.com](mailto:Intanprames12@gmail.com)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Brawijaya, Geblagan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta

Telp: (0274) 387656 fax: (0274) 387646

Email: [bhp@umy.ac.id](mailto:bhp@umy.ac.id)

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of job stress on teacher performance with burnout as an intervening variable. The object of this research is the Negeri 1 Bantul Special School (SLBN 1 Bantul) located on Wates Street Km. 3 No. 147. The sampling technique used in this study uses saturated techniques. So, 90 teachers were sampled and 75 questionnaires were returned.*

*This study uses multiple linear regression analysis. Based on the analysis that has been done, the results show that job stress has a positive and significant effect on burnout. This can be seen from the Beta value of 0.516 and a significant value of  $0,000 > 0.05$ . Burnout has a negative and significant effect on performance. This can be seen from the Beta value of -0.567 and the significant value of  $0.000 > 0.05$ . Job stress does not affect performance. This can be seen from the Beta value of -0.096 and the significant value of  $0.376 < 0.05$ . And there is no effect of job stress on performance through burnout. This can be seen from the indirect effect of -0.389 < direct effect value of -0.096.*

**Keywords:** Job Stress, Burnout, Teacher Performance.

## **PENDAHULUAN**

Tempat penyelenggaraan pendidikan dibagi menjadi tiga lingkungan yaitu formal, informal, dan non formal. Bagi anak berkebutuhan khusus mempunyai standart sekolah yang di canangkan pemerintah maupun swasta yang dinamakan Sekolah Luar Biasa atau disingkat dengan SLB. Sekolah ini merupakan pendidikan formal yang ditujukan bagi anak-anak penyandang cacat fisik dan mental. Sebagai lembaga pendidikan Sekolah Luar Biasa dibentuk oleh banyak unsur yang diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan, yang proses intinya adalah pembelajaran bagi peserta didik. Dari sinilah anak-anak berkebutuhan khusus akan terbantu dan menjadi pribadi

yang baik dan memiliki pengetahuan sesuai dengan karakteristik serta kemampuan belajar mereka.

Pada dasarnya menjadi seorang guru Sekolah Luar Biasa berbeda dengan guru sekolah umum. Guru Sekolah Luar Biasa memiliki beban kerja yang lebih berat karena dituntut harus memiliki keterampilan dalam pemilihan metode pembelajaran yang disesuaikan dengan kondisi siswa. Jadi, guru harus terampil dalam mengatur kemampuannya agar dapat membedakan setiap pendekatan yang baik untuk diterapkan dalam proses pembelajaran terhadap siswa yang memiliki karakteristik berbeda-beda di dalam kelas. Dengan kendala dari masing-masing siswa yang berbeda itulah maka guru harus memiliki kemampuan untuk menangani siswa sesuai dengan karakteristik yang dialami.

Dari hasil pengamatan dan wawancara yang terjadi pada guru Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul yaitu saat mengajar harus melakukan penyesuaian penyampaian dan pendekatan kepada siswa, jika satu kelas terdapat empat siswa maka harus melakukan pendekatan dan menerangkan secara satu per satu karena dalam satu kelas kemampuan anak berbeda-beda. Tidak hanya itu, guru juga harus hati-hati dalam mendidik siswa karena kadang ada siswa yang mengalami penyakit jantung. Stres kerja dapat terjadi pada guru Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul saat menangani anak yang *hyperaktif* atau sering mengamuk karena terkadang siswa menghajar guru, banyaknya tugas, serta tuntutan pekerjaan yang tinggi. Kelelahan kerja juga dapat terjadi karena jam kerja guru yang semakin bertambah panjang dan satu guru dapat mengampu beberapa kelas. Banyak guru honorer yang tidak betah mengajar anak berkebutuhan khusus dengan metode pengajaran seperti mengajar anak satu persatu sampai paham dan menangani anak yang hyperaktif, akibatnya guru honorer hanya mampu bekerja selama satu sampai dua tahun saja.

Dengan beban kerja yang lebih berat maka guru Sekolah Luar Biasa dapat mengalami stres kerja. Stres yang tidak terkelola dengan baik akan menimbulkan dampak yang akan membahayakan individu. Salah satu hasil stres yang berbahaya yaitu *burnout*, yang akan menyebabkan penurunan kinerja dan peningkatan kesalahan kerja.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja**

Menurut Fahmi (2014) kinerja merupakan suatu hasil yang diterima oleh organisasi yang berorientasi pada keuntungan atau yang tidak berorientasi pada keuntungan yang dihasilkan dalam satu periode waktu. Rivai dan Sagala (2010) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu penampilan perilaku setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh individu sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Hamali (2016) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

## Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang menurut Rivai dan Sagala (2010). Adapun menurut Moorhead dan Griffin (2013) stres sebagai suatu respons adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya. Sedangkan Menurut Robbins dan Judge (2017) stres adalah suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan.

## Burnout

Menurut Gibson, et al., (1996) *burnout* (perasaan kesal-marah) adalah suatu proses psikologis yang disebabkan oleh stres kerja secara terus menerus yang mengakibatkan kelelahan emosional, depersonalisasi dan merasa prestasi menurun. Adapun menurut Maslach, et al., (1997) *burnout* adalah suatu sindrom psikologis dari gabungan antara kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi individu. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2008) *burnout* adalah suatu sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental yang ditunjang oleh perasaan harga diri yang rendah (*self esteem*) dan efikasi diri (*self efficacy*), yang dihasilkan oleh stres yang berkepanjangan

Berdasarkan pada kerangka berfikir yang diuraikan, maka hipotesis yang terbentuk, yaitu

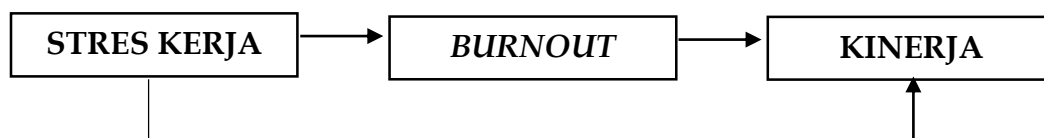
H1: Stres kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*.

H2: *Burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja.

H3: Stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja.

H4: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui *burnout*.

## Model Penelitian



**Gambar 2.2**  
**Model Penelitian**

## METODE PENELITIAN

Metode ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh guru Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul dengan menggunakan analisis deskriptif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah teknik jenuh dimana peneliti akan menggunakan sampel seluruh anggota populasi, yaitu

sebanyak 90 guru. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi dan pengujian hipotesis.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
Stres Kerja	X1	.628	.000	Valid
	X2	.744	.000	Valid
	X3	.771	.000	Valid
	X4	.647	.000	Valid
	X5	.531	.000	Valid
	X6	.418	.000	Valid
	X7	.683	.000	Valid
	X8	.672	.000	Valid
	X9	.733	.000	Valid
Burnout	Z1	.631	.000	Valid
	Z2	.459	.000	Valid
	Z3	.230	.047	Valid
	Z4	.473	.000	Valid
	Z5	.252	.000	Valid
	Z6	.671	.000	Valid
	Z7	.565	.000	Valid
	Z8	.496	.000	Valid
	Z9	.455	.000	Valid
	Z10	.765	.000	Valid
	Z11	.644	.000	Valid
	Z12	.642	.000	Valid
	Z13	.345	.002	Valid
	Z14	.599	.000	Valid
	Z15	.347	.002	Valid
	Z16	.493	.000	Valid
	Z17	.113	.335	Tidak Valid
Kinerja Guru	Y1	.726	.000	Valid
	Y2	.672	.000	Valid
	Y3	.654	.000	Valid
	Y4	.748	.000	Valid
	Y5	.401	.000	Valid
	Y6	.683	.000	Valid
	Y7	.721	.000	Valid
	Y8	.425	.000	Valid
	Y9	.700	.000	Valid
	Y10	.243	.036	Valid
	Y11	.540	.000	Valid
	Y12	.558	.000	Valid

Sumber: Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas tabel 4.2 dapat diketahui bahwa hasil *Pearson Correlation* variabel stres kerja dan kinerja adalah valid karena semua item pertanyaan memperoleh nilai signifikan  $< 0,05$ . Tetapi pada variabel *burnout* terdapat item pertanyaan yang tidak valid yaitu pertanyaan nomor 17. Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang dapat dikatakan layak sebagai instrumen penelitian yaitu 37 item.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja	0.801	Reliabel
Burnout	0.768	Reliabel
Kinerja Guru	0.809	Reliabel

Sumber: Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji reliabilitas dari 75 responden menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari variabel stres kerja, *burnout*, dan kinerja guru dinyatakan reliabel karena semua variabel dalam penelitian memiliki nilai koefisien *cronbach's alpha*  $> 0,7$ .

### Analisis Statistik Deskriptif

**Tabel 4.4**  
**Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja**

Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	<i>Std. Deviation</i>
Beban kerja yang saya hadapi lebih dari kemampuan kerja sebagai guru	75	1.00	4.00	2.0133	.76217
Pekerjaan yang saya hadapi melebihi jumlah waktu kerja, sehingga saya merasa frustrasi	75	1.00	4.00	1.8667	.68445
Tanggung jawab yang saya harus jalankan tidak dijelaskan oleh atasan dengan baik sehingga saya merasa tertekan	75	1.00	4.00	2.0000	.69749
Konflik antara kepala sekolah dan guru sering terjadi	75	1.00	4.00	2.1333	.92024
Saya merasakan situasi dan kondisi kerja yang tidak sehat, sehingga hubungan saya dengan guru lain kurang baik	75	1.00	5.00	1.8267	.76004
Peralatan kerja yang kurang memadai sehingga menghambat kerja saya	75	1.00	5.00	2.4533	1.11856
Balas jasa yang berupa bonus terlalu rendah menyebabkan saya kurang termotivasi	75	1.00	5.00	2.1333	1.03105
Penilaian kinerja yang dilakukan menyebabkan saya kesulitan dalam melaksanakan tugas	75	1.00	4.00	2.0533	.73325
Saya diperlakukan dengan tidak adil oleh kepala sekolah, sehingga merasa tidak nyaman dalam bekerja	75	1.00	4.00	1.8400	.59366
Mean				2.0355	

Sumber: Lampiran 3 Hasil *Deskriptive Statistic*

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan data deskriptif dari 75 responden dalam penilaian mengenai variabel stres kerja memiliki jumlah rata-rata 2.0355. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja termasuk dalam kategori rendah, artinya stres kerja yang dialami guru rendah. Pada standar deviasi menunjukkan nilai tertinggi 1.11856 dan nilai terendah 0.59366.

**Tabel 4.5**  
**Statistik Deskriptif Variabel *Burnout***

Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Menjadi guru SLB membuat saya merasa terkuras secara emosional	75	1.00	4.00	1.9200	.69282
Saya merasa lelah ketika bangun di pagi hari	75	1.00	4.00	2.0400	.76122
Saya dapat dengan mudah memahami bagaimana perasaan para siswa saya tentang berbagai hal	75	1.00	5.00	2.6533	.68760
Bekerja berhadapan secara langsung dengan para siswa SLB menyebabkan beban bagi saya	75	1.00	4.00	1.7200	.66900
Saya menangani secara efektif masalah para siswa saya	75	1.00	4.00	2.3467	.58108
Saya merasa kehabisan tenaga/ daya karena mengajar siswa SLB	75	1.00	3.00	1.7733	.53457
Saya merasa seperti berada di ujung tali	75	1.00	3.00	1.6133	.61278
Saya menjadi pribadi yang sangat tidak memiliki perasaan terhadap orang-orang karena menjadi guru SLB	75	1.00	5.00	1.5467	.85887
Menjadi guru SLB membuat saya semakin emosional	75	1.00	3.00	1.7200	.58263
Saya merasa frustrasi menjadi guru SLB	75	1.00	3.00	1.5200	.52915
Saya merasa bekerja terlalu keras dalam menjalankan pekerjaan sebagai guru	75	1.00	4.00	1.8267	.62327
Saya tidak terlalu peduli dengan apa yang terjadi pada beberapa siswa saya	75	1.00	4.00	1.7067	.58756
Saya dapat dengan mudah menciptakan suasana yang santai dengan siswa saya	75	1.00	5.00	2.1200	.71584
Saya merasa gembira setelah bekerja secara akrab dengan siswa saya	75	1.00	3.00	1.8133	.56217
Saya telah menyelesaikan banyak hal yang bernilai di dalam pekerjaan ini	75	1.00	4.00	2.2267	.72733
Menjadi guru SLB, saya mampu hadapi masalah emosional dengan sangat tenang	75	1.00	4.00	2.1600	.73595
Saya merasa bahwa siswa menyalahkan saya arena beberapa masalah mereka	75	1.00	5.00	2.1333	.87508
Mean				1.9317	

Sumber: Lampiran 3 Hasil *Deskriptive Statistic*

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan data deskriptif dari 75 responden dalam penilaian mengenai variabel *burnout* memiliki jumlah rata-rata 1.9317. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *burnout* termasuk dalam kategori rendah, artinya *burnout*

yang dialami guru rendah. Pada standar deviasi menunjukkan nilai tertinggi 0.87508 dan nilai terendah 0.52915.

**Tabel 4.6**  
**Statistik Deskriptif Variabel Kinerja**

Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Ketika akan mengajar saya selalu mempersiapkan diri dalam penguasaan materi	75	2.00	5.00	4.0133	.53254
Saya mengajar sesuai dengan karakteristik siswa	75	2.00	5.00	4.1067	.58294
Ketika akan mengajar saya selalu membuat rencana pengajaran	75	2.00	5.00	4.0533	.56696
Saya menggunakan sarana dan fasilitas pembelajaran yang ada untuk mengajar	75	2.00	5.00	4.1067	.55928
Saya mempersiapkan rencana pembelajaran jika ada pemeriksaan saja	75	2.00	5.00	4.0000	.54525
Saya berusaha optimal dalam proses mengajar	75	3.00	5.00	4.3067	.51918
Saya memotivasi siswa untuk meningkatkan semangat belajar	75	4.00	5.00	4.3067	.46421
Saya membuat catatan khusus untuk memantau perkembangan belajar siswa	75	2.00	5.00	4.0000	.54525
Saya memasuki kelas dan mengajar tepat waktu	75	3.00	5.00	4.1067	.55928
Saya mengakhiri kegiatan mengajar dikelas lebih cepat dari waktu yang ditentukan	75	1.00	5.00	3.8400	.80606
Saya memberikan pertanyaan atau tugas untuk mengetahui tingkat pemahaman siswa terhadap materi yang diajarkan	75	1.00	5.00	3.9467	.69542
Saya membantu siswa yang mengalami kesulitan dalam memahami materi yang diajarkan	75	1.00	5.00	4.1467	.63017
Mean				4.0777	

Sumber: Lampiran 3 Hasil *Deskriptive Statistic*

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan data deskriptif dari 75 responden dalam penilaian mengenai variabel kinerja memiliki jumlah rata-rata 4.0777. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja termasuk dalam kategori tinggi, artinya kinerja yang dialami guru tinggi atau baik. Pada standar deviasi menunjukkan nilai tertinggi 0.80606 dan nilai terendah 0.46421.

## TEKNIK ANALISIS DATA

### Uji Multikolonieritas

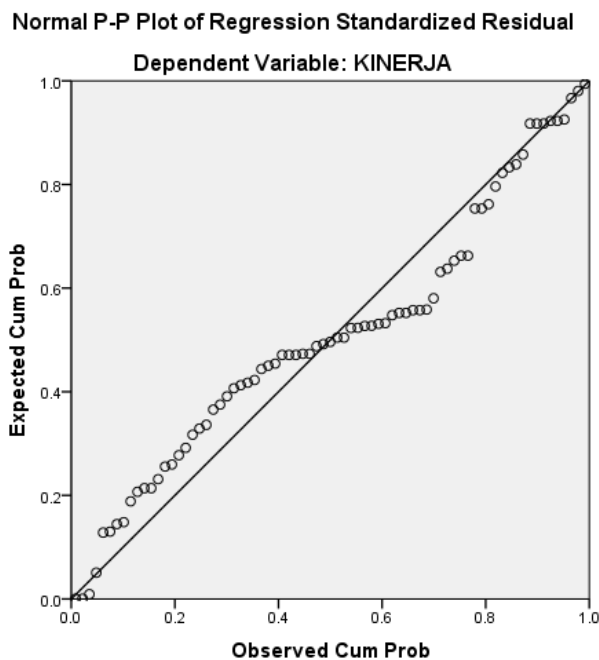
**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

<i>Collinearity Statistics</i>	
<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
.733	1.364

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa X1 (Stres Kerja) dan X2 (*Burnout*) memiliki nilai tolerance  $\geq 0,10$  atau VIF  $\leq 10$  maka menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas.

### Uji Normalitas



**Gambar 4.1**

### Grafik P-plot

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui titik-titik pada gambar menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel berikut ini:



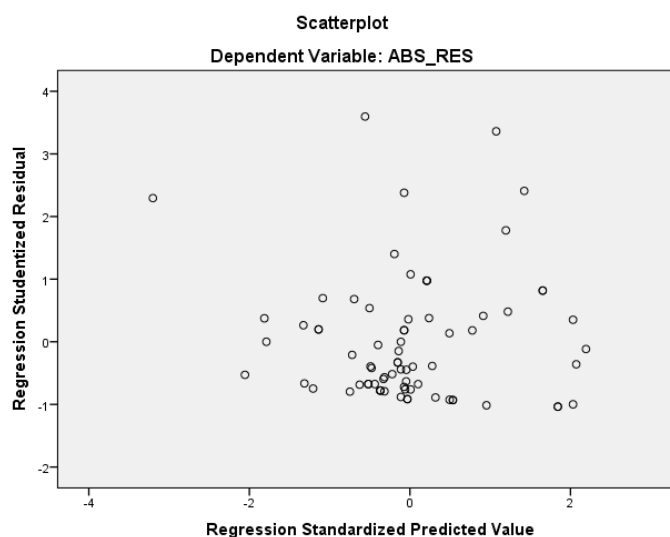
**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov***

Asymp.Sig.(2-tailed)	Keterangan
.135	Berdistribusi normal

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,135 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data residual berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4.2**  
**Grafik Scatterplot**

Berdasarkan grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu dan tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y artinya tidak ada heteroskedastisitas di dalam model regresi.

Langkah selanjutnya untuk menguji heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji glejser. Berikut hasil uji glejser:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Analisis Heteroskedastisitas Uji Glejser**

Variabel	Sig.	Keterangan
Stres Kerja	.336	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Burnout</i>	.815	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan tiap-tiap variabel independen memiliki nilai signifikan  $> 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi penelitian ini.

### Uji Linearitas

**Tabel 4.10**  
**Tabel Anova**

			<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
BURNOUT* STRES KERJA		<i>(Combined)</i>	991.130	17	58.302	3.152	.001
	<i>Between Groups</i>	<i>Linearity</i>	545.475	1	545.475	29.487	.000
		<i>Deviation from Linearity</i>	445.655	16	27.853	1.506	.130
	<i>Within Groups</i>		1054.417	57	18.499		
	<i>Total</i>		2045.547	74			

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil output tabel 4.10, diketahui bahwa nilai Sig. *Deviation From Linearity* sebesar 0,130. Karena nilai Sig. 0,130  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  yang diterima, artinya terdapat hubungan linier variabel stres kerja dengan *burnout*.

**Tabel 4.11**  
**Tabel Anova**

			<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
KINERJA* STRES KERJA		<i>(Combined)</i>	440.950	17	25.938	1.956	.031
	<i>Between Groups</i>	<i>Linearity</i>	181.160	1	181.160	13.664	.000
		<i>Deviation from Linearity</i>	259.790	16	16.237	1.225	.279
	<i>Within Groups</i>		755.717	57	13.258		
	<i>Total</i>		1196.667	74			

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil output tabel 4.11, diketahui bahwa nilai Sig. *Deviation From Linearity* sebesar 0,279. Karena nilai Sig. 0,279  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  yang diterima, artinya terdapat hubungan linier variabel stres kerja dengan kinerja. ini.

## Uji Hipotesis

Hasil dari uji hipotesis penelitian diperoleh dengan menggunakan analisis jalur dari regresi linier berganda. Berikut merupakan hasil dari pengujian yang dilakukan:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Regresi Pertama**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 <sup>a</sup>	.267	.257	4.53309

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.950	2.152		9.269	.000
	STRES KERJA	.587	.114	.516	5.152	.000

a. Dependent Variable: BURNOUT

Sumber: Lampiran 5 Hasil Uji Regresi

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan nilai *standardized coefficients (beta)* stres kerja pada persamaan pertama sebesar 0,516 dan uji t test statistik mendapatkan hasil nilai signifikan pada  $0,000 < 0,05$  artinya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, sehingga **H1 diterima**.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Regresi Kedua**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 <sup>a</sup>	.388	.371	3.19045

a. Predictors: (Constant), BURNOUT, STRES KERJA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	63.792	2.235		28.541	.000
1 STRES KERJA	-.084	.094	-.096	-.892	.376
BURNOUT	-.434	.082	-.567	-5.269	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Lampiran 5 Hasil Uji Regresi

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan nilai *standardized coefficients (beta)* stres kerja pada persamaan kedua sebesar -0,096 dan uji t statistik mendapatkan hasil nilai signifikan  $0,376 > 0,05$  maka variabel stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan atau tidak adanya pengaruh terhadap kinerja, dapat dikatakan **H3 ditolak**. Selanjutnya nilai *standardized coefficients (beta)* variabel *burnout* pada persamaan kedua sebesar -0,567 dan uji t statistik mendapatkan hasil nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka variabel *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dan dapat dikatakan **H2 diterima**.

Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari stres kerja terhadap kinerja melalui *burnout* dengan menghitung menggunakan cara  $p2 \times p3$  yaitu  $0,516 \times -0,567 = -0,293$ . Dari hasil tersebut maka diketahui nilai pengaruh tidak langsung sebesar  $-0,293 <$  nilai pengaruh langsung sebesar  $-0,096$ . Sedangkan nilai total pengaruh dari variabel stres kerja terhadap kinerja dihitung dengan cara  $p1 + (p2 \times p3)$  yaitu  $-0,096 + (0,516 \times -0,567) = -0,389$ . Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel stres kerja terhadap kinerja melalui *burnout*, sehingga **H4 ditolak**.

## PEMBAHASAN

### Stres Kerja terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Hasil ini menunjukkan bahwa guru Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul semakin memiliki tingkat stres kerja yang tinggi, maka *burnout* yang terjadi cenderung semakin tinggi pula. Jadi, apabila stres kerja yang dialami guru Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul terjadi secara terus menerus maka mengakibatkan kelelahan emosional, depersonalisasi dan merasa prestasi menurun dan hal ini sebagai indikasi dari meningkatnya *burnout*.

Stres kerja yang muncul pada guru Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul yaitu karena sering menangani anak yang susah diatur dan sering mengamuk, anak yang mengamuk terkadang sampai menghajar guru. Hal lain yang mengakibatkan stres kerja pada guru yaitu banyaknya tugas yang diberikan kepala sekolah, fasilitas kerja yang kurang memadai, dan balas jasa terlalu rendah sehingga kurang termotivasi, serta

tuntutan pekerjaan yang tinggi. Hal ini tentu akan membuat guru merasa lelah dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Satriyo dan Survival (2014), Lendombela., et al. (2017), Tuna dan Baykal (2014) dan Natsir., et al. (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*.

### ***Burnout* terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. pengaruh negatif dan signifikan antara variabel *burnout* terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul semakin guru memiliki tingkat *burnout* yang tinggi, maka kinerja yang dialami semakin menurun.

*Burnout* yang dialami oleh guru seperti merasa lelah ketika bangun di pagi hari, kehabisan tenaga, dan terkuras secara emosional. Hal ini juga dikarenakan jumlah guru pada Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul yang masih sedikit dan tidak seimbang dengan jumlah siswa, hal ini mengakibatkan guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar, seperti satu guru mengampu beberapa kelas. Guru juga mengalami *burnout* yang diakibatkan karena jam kerja yang panjang, hal ini juga membuat guru merasa tidak semangat dan terdapat beberapa guru yang tidur di ruang guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Satriyo dan Survival (2014), Imaniar dan Sularso (2016), Putra dan Mulyadi (2010), Rehman, et al., (2015), Jamaluddin (2015), dan Hera., et al. (2016) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja.

### **Stres Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Maka pengaruh stres kerja pada Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul tidak mempengaruhi tingkat kinerja guru. Stres kerja yang terjadi mencapai titik stabil yang sesuai dengan kemampuan kinerja guru dan dapat teratasi, jadi guru menampilkan kinerjanya secara optimal dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam mengajar siswa Sekolah Luar Biasa, memiliki energi yang tinggi, pemahaman yang baik dan selalu tenang menghadapi siswa yang berkebutuhan khusus. Pada pola hubungan U terbalik menjelaskan bahwa level stres yang rendah hingga sedang akan mendorong tubuh dan meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi, jika stres tidak terjadi secara berkelanjutan Robbins dan Judge (2017). Sebagai contoh agar stres tidak terjadi secara berkelanjutan yaitu perlunya guru berkompeten dalam menyiapkan rencana pembelajaran, pemahaman bahan yang diajarkan, mengontrol perasaan, berpikir positif tentang pekerjaan, dan menerapkan disiplin yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maryati (2017), Mangkunegara dan Puspitasari (2015), Kurniawan, et al., (2018), dan Rosita (2012) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

### **Stres Kerja terhadap Kinerja melalui *Burnout***

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui tidak terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel stres kerja terhadap kinerja melalui *burnout*.

Artinya, *burnout* pada guru Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul tidak mampu mempengaruhi hubungan tidak langsung antara stres kerja dengan kinerja. Sehingga jika tingkat stres kerja yang dialami secara terus-menerus meningkat kemudian terjadi *burnout*, maka tidak akan mempengaruhi kinerjanya. Guru tetap bekerja secara optimal dalam proses mengajar dan memotivasi siswa untuk meningkatkan semangat belajar.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* di Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul.
2. *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul.
3. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul.
4. Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru melalui *burnout* sebagai variabel *intervening* di Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul.

### **KETERBATASAN**

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan sehingga dapat dijadikan acuan agar dilakukannya perbaikan pada penelitian yang akan datang, keterbatasan penelitian ini yaitu tidak semua guru menjadi responden dalam penelitian ini, karena ada beberapa guru yang sedang mendampingi siswa mengikuti olimpiade jadi tidak semua guru mengembalikan kuesioner. Kuesioner yang dibagi 90 dan yang kembali 75, tetapi data yang diperoleh tetap bisa diolah karena kuesioner yang diperoleh lebih dari jumlah minimum dari syarat pengolahan data.

## SARAN

### 1. Bagi Organisasi

Bagi Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul diharapkan menambah guru pendidik, dikarenakan jumlah guru yang sedikit namun jumlah siswa yang banyak maka tidak seimbang. Hal ini mengakibatkan beberapa guru mengampu 2 kelas dan guru mengalami kelelahan. Kemudian sarana dan prasarana yang belum memadai untuk pembelajaran, khususnya keterampilan dan pengembangan diri diharapkan segera dilengkapi untuk memudahkan guru dalam mendidik siswa.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat mengganti variabel *intervening* selain *burnout* agar dapat mengetahui variabel lain yang dapat mempengaruhi stres kerja ke kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anjarini, A. D. (2017). Analisis Pengaruh Emotional Quotient, Intelligence Quotient dan Spiritual Quotient Terhadap Kepuasan Kinerja Guru di Sekolah Luar Biasa Negeri Batang. *Jurnal Buletin Bisnis dan Manajemen, Vol. 3, No. 1.*
- Ariani, S., Suparman, L., & Agusdin. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/Kota Se Pulau Lombok. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram, Vol. 6, No. 1.*
- Astianto, A., & Suprihadi, H. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen, Vol. 3, No. 7.*
- Boles, J. S., Dean, D. H., Ricks, J. M., Short, J. C., & Wang, G. (2000). The Dimensionality of the Maslach Burnout Inventory across Small Business Owners and Educators. *Journal of Vocational Behavior 56.*
- Dewi, C. N., Bagia, I. W., & Susila, G. P. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Vol. 2.*
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fakhshanoor, & Dewi, S. (2014). Hubungan Antara Stres Kerja dengan Burnout pada Perawat di Ruang ICU, ICCU dan PICU RSUD Ulin Banjarmasin. *Jurnal An-Nadaa, Vol. 1, No. 1.*
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, JR., J. H. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Tangerang Selatan: Binarupa Aksara.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organizational*. United States of America: Pearson Prentice Hall.
- Hadijah, S. (2016). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Hubungan Interpersonal dan Self-Efficacy Terhadap Stres Kerja Pendamping di Lingkungann DPRD Provinsi, Kabupaten/Kota Se Pulau Lombok. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram.*
- Hamali, A. Y. (2017). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS Yogyakarta.



- Hapsari, I. I., & Armayanti, T. (2017). Empati Terhadap Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, Vol. 6, No. 1.
- Hariyono, W., Suryani, D., & Wulandari, Y. (2009). Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. *Jurnal KES MAS UAD*, Vol. 3, No. 3.
- Hera, Rasyidin, & Hasmin. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja dan Kelelahan Kerja (Burnout) dengan Kinerja Perawat Wanita di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Management*, Vol. 1, No.1.
- Imaniar, R. R., & Sularso, R. A. (2016). Pengaruh Burnout terhadap Kecerdasan Emosional, Self Efficacy, dan Kinerja Dokter Muda di Rumah Sakit dr. Soebandi. *Jurnal Maksipreneur*, Vol. V, No. 2.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jamaluddin. (2015). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin. *Jupiter*, Vol. XIV, No. 1.
- Karunia, R. (2013). Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Xaverius 1 Palembang. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, Vol. 11, No. 3.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kurniawan, R. B., Sularso, R. A., & Titisari, P. (2018). The Effect Of Work Conflict And Job Stress On Employees Performance With Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 1.
- Lendombela, D. P., Posangi, J., & Pondaag, L. (2017). Hubungan Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD GMIM Kalooran Amurang. *e-journal Keperawatan (e-Kp)*, Vol. 5, No. 1.
- Mangkunegara, A. P., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja, dan Kinerja Guru SMA. *Jurnal Kependidikan*, Vol. 45, No. 2.
- Maryati, T. (2017). Dampak Kepuasan Kerja dan Stres Kerja dalam Peningkatan Kinerja Guru SLB Negeri 1 Bantul. Vol. 8, No. 2.
- Maslach, C., Leiter, M., & Jackson, E. S. (1997). *The Maslach Burnout Inventory Manual*. *Maslach Burnout Inventory*.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annu. Rev. Psychol.*
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Natsir, M., Hartiti, T., & Sulisno, M. (2015). Hubungan antara Self Efficacy dan Stres Kerja dengan Burnout pada Perawat dalam Melakukan Asuhan Keperawatan pada RS Pemerintah di Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan, Vol. 3, No. 1.*
- Nur, S. (2013). Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 3.*
- Panjaitan, A., & Jatmiko, B. (2014). Pengaruh Motivasi, Stres, dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi.*
- Putra, Y. S., & Mulyadi, H. (2010). Pengaruh Faktor Job Demand Terhadap Kinerja dengan Burnout sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Bagian Produksi PT. Tripilar Betonmas Salatiga. *Jurnal Among Makarti, Vol. 3, No. 6.*
- Rehman, W. U., Naeem, H., & Janjua, S. Y. (2015). Impact of Burnout on Employees' Performance: An Analysis of Banking. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sust. Development, Vol. 11, No. 1.*
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosita, S. (2012). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 2, No. 02.*
- Satriyo, M., & Survival. (2014). Stres Kerja Terhadap Burnout serta Implikasinya pada Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol. 3, No. 2.*
- SLB. (2018, 12 14). *SLBN 1 Bantul*. Retrieved from SLBN 1 Bantul: <http://www.slbn1bantul.sch.id>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tuna, R., & Baykal, Ü. (2014). The Relationship Between Job Stress and Burnout Levels of Oncology Nursing. *Asia-Pacific Journal of Oncology Nursing, Vol.1, Issue 1.*
- Yo, P. M., & Surya, I. B. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *E-jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 5.*