

**PERAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* SEBAGAI MODERATOR DALAM
HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN *BURNOUT* PADA GURU
HONORER**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**

disusun oleh:

Anas Ma'ruf Nur Huda

NIM 22107010063

Dosen pembimbing :

Fitriana Widyastuti, S.Psi., M.Psi.

NIP 19910102 201903 2 012

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2025

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-4004/Un.02/DSH/PP.00.9/08/2026

Tugas Akhir dengan judul : PERAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* SEBAGAI MODERATOR DALAM HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN BURNOUT PADA GURU HONORER

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ANAS MA'RUF NUR HUDA
Nomor Induk Mahasiswa : 22107010063
Telah diujikan pada : Rabu, 15 Juli 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Fitriana Widyastuti, S.Psi., M.Psi.
SIGNED

Valid ID: 6a743a8021685



Penguji I
Denisa Aprilawati, S.Psi., M. Res.
SIGNED

Valid ID: 6a6d8b8709e96



Penguji II
Dr. Zidni Immawan Muslimin, S.Psi, M.Si
SIGNED

Valid ID: 6a698d815978f

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Yogyakarta, 15 Juli 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 6a75768b3ab4d

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anas Ma'ruf Nur Huda
NIM : 22107010063
Prodi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "Peran *Psychological Capital* sebagai Moderator dalam Hubungan antara Stres Kerja dan *Burnout* pada Guru Honorer" merupakan karya yang belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi manapun. Skripsi ini adalah bukan plagiasi dari hasil karya adalah asli hasil karya saya sendiri. Adapun sumber informasi yang dikutip oleh penulis telah dicantumkan dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat digunakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Yogyakarta, 25 Juni 2026

Yang menyatakan:



Anas Ma'ruf Nur Huda

NIM. 22107010063

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FM-UINSK-BM-05-03/R0

NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Hai : Nota Dinas Pembimbing Skripsi/Tugas Akhir

Lamp :

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Anas Ma'ruf Nur Huda

NIM : 22107010063

Judul Skripsi : Peran *Psychological Capital* sebagai Moderator dalam Hubungan antara Stres Kerja dan *Burnout* pada Guru Honorer.

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Program Studi Psikologi.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi / tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunagasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 29 Juni 2026

Pembimbing

Fitriana Widayastuti, S.Psi., M.Psi.

NIP 19910102 201903 2 012

MOTTO

مَا وَدَّعَكَ رَبُّكَ وَمَا قَلَىٰ

“Tuhanmu tiada meninggalkan kamu dan tiada (pula) benci kepadamu.”

(Q. S Ad-Dhuha: 3)

"Pengetahuan yang baik adalah yang memberikan manfaat, bukan hanya diingat."

(Imam Syafi'i)

"Pendidikan adalah senjata paling kuat untuk mengubah dunia."

(Nelson Mandela)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puja dan puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rezeki dan Rahmat-Nya sehingga proses penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Sebagai bentuk rasa syukur dan terimakasih, penulis mempersembahkan ini kepada:

DIRI SENDIRI

Terima kasih diri sudah berusaha mengarahkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk tetap bertahan menghadapi tekanan hingga akhir.

ALMAMATER

Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

DOSEN PEMBIMBING

Ibu Fitriana Widyastuti, S.Psi., M.Psi.

KELUARGA

Keluarga tercinta yang memberikan dukungan penuh selama proses penyusunan skripsi ini.

TEMAN SEPERJUANGAN

Teman-teman Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah kebersamai selama masa perkuliahan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat serta karunia-Nya. Sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan seluruh umat Islam.

Alhamdulillah, berkat pertolongan dan kemudahan yang diberikan Allah SWT serta dukungan dari berbagai pihak, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran *Psychological Capital* sebagai Moderator dalam Hubungan antara Stres Kerja dan *Burnout* pada Guru Honorer”. Karya tulis ini diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi).

Selama penyusunan skripsi ini, penulis mendapat banyak dukungan, motivasi, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Denisa Apriliawati, S.Psi., M.Res, selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
4. Ibu Dr. Raden Rachmy Diana, M.A., Psikolog, selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama penulis menempuh studi.
5. Ibu Fitriana Widyastuti, S.Psi., M.Psi., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa memberikan bimbingan, masukan, dan motivasi yang sangat berarti dalam proses penyelesaian penulisan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi yang telah memberikan ilmu pengetahuan, nasihat, dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staf bidang Tata Usaha yang telah membantu dalam proses penelitian ini.
7. Kepala sekolah dan seluruh guru honorer di Kabupaten Klaten yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan izin serta partisipasi dalam penelitian ini.
8. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan semangat yang tidak ternilai selama proses perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh teman-teman seperjuangan Program Studi Psikologi UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan dukungan moral maupun masukan selama proses pengerjaan skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga segala kebaikan yang diberikan oleh semua pihak kepada penulis mendapat balasan berlipat ganda dari Allah SWT. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi perkembangan ilmu psikologi serta menjadi landasan bagi penelitian-penelitian selanjutnya. Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna, sehingga saran dan masukan yang membangun sangat diharapkan.

Yogyakarta, 29 Juni 2025

Penulis,

Anas Ma'ruf Nur Huda

NIM. 22107010063

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	3
A. Latar Belakang Masalah.....	3
B. Tujuan Penelitian.....	9
C. Manfaat Penelitian.....	9
D. Keaslian Penelitian.....	11
BAB II DASAR TEORI.....	25
A. <i>Burnout</i>	25
B. Stres Kerja.....	32
C. <i>Psychological Capital</i>	35
D. Peran <i>Psychological Capital</i> Sebagai Moderator Dalam Hubungan Antara Stres Kerja Dan <i>Burnout</i> Pada Guru Honorer.....	39
E. Hipotesis.....	45
BAB III METODE PENELITIAN.....	46
A. Desain Penelitian.....	46
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	46
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	47
D. Populasi dan Sampel.....	49
E. Teknik Pengumpulan Data.....	50
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	51
G. Teknik Analisis Data.....	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Orientasi Kancan.....	56
B. Persiapan Administrasi.....	57
C. Persiapan Alat Ukur.....	58

D.	Pelaksanaan Penelitian.....	60
E.	Hasil Penelitian.....	61
F.	Analisis Tambahan.....	73
G.	Pembahasan.....	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		80
A.	Kesimpulan.....	80
B.	Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....		83
DAFTAR LAMPIRAN.....		88



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian.....	9
Tabel 4. 1 Jumlah Sekolah berdasarkan Jenjang	Error: Reference source not found
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenjang Sekolah.....	Error: Reference source not found
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Status Sekolah.....	Error: Reference source not found
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	Error: Reference source not found
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	Error: Reference source not found
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	Error: Reference source not found
Tabel 4. 7 Karakteristik Responden berdasarkan Beban Mengajar.....	Error: Reference source not found
Tabel 4. 8 Karakteristik Responden berdasarkan Data Gaji	Error: Reference source not found
Tabel 4. 9 Deskripsi Statistik.....	Error: Reference source not found
Tabel 4. 10 Kategorisasi Variabel Stres Kerja.....	Error: Reference source not found
Tabel 4. 11 Kategorisasi Variabel Psychological Capital.....	Error: Reference source not found
Tabel 4. 12 Kategorisasi Variabel <i>Burnout</i>.	Error: Reference source not found
Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas Shapiro-Wilk...	Error: Reference source not found
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	Error: Reference source not found
Tabel 4. 15 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana....	Error: Reference source not found

Tabel 4. 16 Model Koefisien Uji Analisis Regresi SederhanaError: Reference source not found

Tabel 4. 17 Uji Analisis Regresi Moderasi.Error: Reference source not found

Tabel 4. 18 Analisis Tambahan.....Error: Reference source not found



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Bagan Dinamika Hubungan antar Variabel.....	42
Gambar 4. 1 Q-Q Plot Uji Normalitas.....	67
Gambar 4. 2 Uji Linearitas.....	68

INTISARI

Intisari. Guru honorer merupakan bagian yang signifikan dari tenaga pendidik di Indonesia, namun menghadapi kondisi kerja yang rentan berupa kompensasi tidak memadai, ketidakpastian status kepegawaian, dan ketidaksetaraan dengan guru ASN. Kerentanan struktural ini mengekspos guru honorer pada stres kerja yang secara teoritis menjadi prediktor *burnout*. Namun, temuan penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten, mengindikasikan kemungkinan adanya variabel yang memoderasi hubungan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk (1) menguji apakah stres kerja secara signifikan memprediksi *burnout* pada guru honorer, dan (2) menguji apakah *psychological capital* memoderasi hubungan tersebut. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif korelasional dengan 85 guru honorer di Kabupaten Klaten sebagai partisipan yang diambil menggunakan *convenience sampling*. Tiga instrumen tervalidasi digunakan: *Maslach-Trisni Burnout Inventory* (M-TBI, 22 aitem), *Effort-Reward Imbalance Questionnaire* (ERI-Q, 28 aitem), dan *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-24, 24 aitem). Data dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dan *Moderated Regression Analysis* (MRA) pada JAMOV. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan memprediksi *burnout* ($B = 0,554$; $R^2 = 0,505$; $p < 0,001$), dan *psychological capital* tidak terbukti secara signifikan memoderasi hubungan stres kerja dan *burnout* ($B = -0,000459$; $p = 0,911$). Temuan ini mengimplikasikan bahwa *psychological capital* tidak cukup kuat untuk memperlemah pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada guru honorer ketika stresor yang dihadapi bersifat struktural seperti ketidakseimbangan antara usaha dan imbalan serta ketidakpastian status kepegawaian. Dengan demikian, upaya penurunan *burnout* pada guru honorer perlu memprioritaskan perbaikan kondisi struktural yang menjadi sumber stres kerja, dengan penguatan *psychological capital* sebagai pendekatan pendukung.

Kata kunci: *burnout, guru honorer, psychological capital, stres kerja*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

Abstract. Honorary teachers constitute a significant portion of Indonesia's educational workforce, yet they are confronted with precarious employment conditions including inadequate compensation, job insecurity, and unequal treatment compared to their civil servant counterparts. These structural vulnerabilities expose honorary teachers to chronic occupational stress, which is theorized to predict burnout. However, existing research shows inconsistent findings regarding this relationship, suggesting the potential role of moderating variables. This study aimed to (1) examine whether occupational stress significantly predicts burnout among honorary teachers and (2) test whether psychological capital moderates this relationship. This quantitative study employed a cross-sectional correlational design with 85 honorary teachers in Klaten Regency as participants, recruited using convenience sampling. Three validated instruments were used: the *Maslach-Trisni Burnout Inventory* (M-TBI, 22 items), the *Effort-Reward Imbalance Questionnaire* (ERI-Q, 28 items), and the *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-24, 24 items). Data were analyzed using simple linear regression and Moderated Regression Analysis (MRA) in JAMOV. Results indicated that occupational stress significantly predicted burnout ($B = 0.554$; $R^2 = 0.505$; $p < .001$). In contrast, psychological capital did not significantly moderate the stress–burnout relationship ($B = -0.000459$; $p = .911$). These findings imply that psychological capital alone is insufficient to buffer the impact of occupational stress on burnout among honorary teachers when the stressors are structural and chronic in nature, such as effort-reward imbalance and employment insecurity. Therefore, burnout reduction efforts for honorary teachers should prioritize structural improvements addressing the root sources of occupational stress, with strengthening psychological capital serving as a supporting approach.

teachers, occupational stress, psychological capital

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan tenaga pendidik menjadi salah satu komponen utama dalam keberlangsungan proses pendidikan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang guru, terdapat dua jenis profesi guru di Indonesia, yaitu guru tetap dan guru dalam jabatan. Guru tetap diangkat oleh pimpinan penyelenggara pendidikan melalui perjanjian kerja dan harus telah bertugas selama minimal 2 tahun secara terus menerus. Sementara itu, guru dalam jabatan mencakup guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru bukan Pegawai Negeri Sipil (non-PNS) seperti PPPK dan guru honorer yang sudah mempunyai perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama (Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19, 2017). Di Indonesia, guru honorer menjadi bagian penting dari sistem pendidikan, khususnya untuk mengatasi permasalahan kekurangan tenaga pendidik di Indonesia. Data statistik Kemendikbud 2021/2022 terlihat bahwa jumlah seluruh guru pada berbagai sekolah negeri mencapai 2.202.889 orang dan akan terus bertambah seiring berjalannya waktu sesuai dengan kebutuhan tenaga pengajar yang kian meningkat dengan persentase guru honorer di sekolah negeri mencapai 41,7%, dari data ini terlihat bahwa sekolah negeri kekurangan guru ASN, dan kekurangan tersebut dipenuhi oleh guru honorer (Sabon, 2023)

Guru honorer berkontribusi secara signifikan dalam pendidikan di Indonesia, namun dibalik kontribusi yang besar tersebut, terdapat berbagai persoalan kompleks yang mengancam kesejahteraan psikologis guru honorer. Mereka harus

bekerja di bawah kondisi kerja yang rentan seperti kompensasi yang tidak memadai, risiko pemberhentian tanpa pesangon, serta hak dan kewajiban yang tidak terlindungi dengan baik (Fauzan, 2021). Analisis yang dilakukan oleh Dhobith (2024) dalam penelitiannya mengemukakan meskipun terdapat undang-undang yang mengatur gaji pegawai non-PNS, realita menunjukkan adanya ketimpangan antara gaji guru PNS dan guru honorer, padahal beban kerja yang dimiliki sama. Peraturan Pemerintah Pasal 96 (1) PP. No. 49 Tahun 2018 menegaskan terkait penghapusan status pegawai honorer yang diberlakukan sejak tahun 2023, sehingga status guru hanya ada guru ASN dan PPPK (Umami & Arifianto, 2024). Kebijakan ini dibuat bersamaan dengan pembukaan seleksi CPNS dan PPPK secara massal sebagai upaya menjamin kesejahteraan guru honorer dengan memberikan kontrak kerja tetap berupa PNS maupun PPPK. Namun, hasil analisis Sabon (2023) dalam penelitiannya menunjukkan guru honorer masih kesulitan untuk diangkat menjadi PNS maupun mengikuti program PPPK, hal ini akibat permasalahan pada pengelolaan dan kebijakan terkait PPPK yang buruk dan sering berubah. Situasi ini membuat guru honorer harus bekerja dibawah kekhawatiran akan ketidakpastian nasib mereka saat ini.

Guru honorer sebagai salah satu tenaga pendidik berhak mendapatkan jaminan kesejahteraan yang lebih baik, sama dengan guru-guru ASN. Kesejahteraan guru honorer seharusnya mendapat perhatian yang lebih demi tercapainya peningkatan kualitas pendidikan, tanpa kesejahteraan yang memadai, upaya peningkatan kualitas pendidikan akan sulit tercapai karena kinerja guru tidak dapat optimal (Aulia et al., 2023). Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru

dan dosen menegaskan pentingnya perlindungan dan kesejahteraan bagi seluruh tenaga pendidik. Idealnya, setiap guru memiliki kepastian status, penghasilan yang layak, dan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan profesional. Jaminan kesejahteraan merupakan syarat dasar bagi terwujudnya kondisi psikologis yang sehat dan aman bagi guru, yang pada akhirnya memungkinkan mereka menjalankan tugas secara optimal (Fahrudin, 2025).

Pemaparan di atas menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dengan realita di lapangan. Kondisi kerja yang tidak ideal ini juga berpengaruh pada meningkatnya tekanan psikologis dan resiko untuk mengalami *burnout* (Pirrolas & Correia, 2024). Menurut Maslach (1998) *burnout* adalah suatu kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan berkelanjutan. *Burnout* memiliki beberapa aspek atau dimensi, yaitu kelelahan emosional (*emotional exhausted*) yang mengacu pada terkurasnya sumber daya emosional seorang individu yang membuatnya kewalahan secara emosional, depersonalisasi (*depersonalization*) yang tercermin dari sikap acuh tak acuh terhadap lingkungan kerja, dan pencapaian diri yang rendah (*Reduce of Personal Accomplishment*) mengacu pada kondisi dimana individu mengalami penurunan pada perasaan akan pencapaian dan produktivitas dalam melakukan pekerjaan atau tugas.

Burnout rawan dialami oleh guru honorer. Penelitian yang dilakukan oleh Faizah & Rahman kepada 50 orang guru honorer di Pamenang Selatan menunjukkan bahwa guru honorer rentan mengalami *burnout* diakibatkan oleh beberapa faktor, seperti *job stress* atau *job insecurity*. Hasil penelitian Wulan & Sari

(2015) dengan responden 77 guru honorer yang terdiri dari 21 orang laki-laki dan 56 orang perempuan yang berdomisili di Jakarta menunjukkan bahwa terdapat 30 responden (39%) dengan tingkat *burnout* rendah, 47 responden (61%) dengan tingkat *burnout* tinggi. Berdasarkan penelitian Cahyani (2019) dari 165 responden guru honorer membuktikan bahwa guru yang memiliki *burnout* yang sangat tinggi dengan presentase 6% sebanyak 10 orang, dengan kategori tinggi ada 58 orang (35%), kategori sedang sebanyak 34 orang (21%), kategori rendah sebanyak 51 guru (31%), dan sangat rendah sebanyak 12 orang (7%)(Cahyani, 2019). Menurut Saryani et. al (2025) guru yang memiliki kesejahteraan mental yang rendah akibat *burnout* cenderung tidak memiliki motivasi dan antusiasme dalam mengajar, kurang responsif terhadap kebutuhan para murid, serta kehilangan kemampuan untuk berinteraksi secara positif dengan murid maupun rekan kerja.

Kondisi *burnout* muncul dari berbagai permasalahan yang menjadi stressor kerja bagi guru honorer. Stres kerja adalah suatu kondisi tertekan yang mengganggu keseimbangan fisik seorang pegawai, serta mempengaruhi kondisi emosional, pola pikir, dan keadaan dirinya secara keseluruhan (Ahmad et al., 2022). Stresor kerja yang dialami oleh guru honorer cenderung bersifat multidimensi dan spesifik. Berdasarkan teori stres kerja *Effort-Reward Imbalance* yang dikembangkan oleh Siegrist (1996), stresor kerja yang dialami guru honorer bersifat kronis dan struktural, terutama berupa ketidakseimbangan antara usaha (*effort*) yang tinggi (dedikasi mengajar, beban administratif) dengan imbalan (*reward*) yang rendah seperti kompensasi finansial tidak memadai, ketiadaan kepastian status kerja, dan

minimnya penghargaan profesional. Ketidakseimbangan kronis ini merupakan prediktor kuat terhadap berkembangnya *burnout*.

Akumulasi stresor kerja yang kronis ini akan berujung pada *burnout* yang dialami oleh guru honorer. Hasil penelitian-penelitian sebelumnya mengungkapkan adanya hubungan antara tingkat stres kerja dengan kondisi *burnout*. Penelitian yang dilakukan oleh Marisa & Utami (2021) dengan subjek 91 orang pekerja di berbagai sektor pekerjaan menyatakan adanya pengaruh variabel stres kerja dengan *burnout*. Maslach et. al (2000) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa apabila stres kerja yang dialami seorang individu berlangsung terus menerus dalam jangka waktu lama dan disertai dengan keterlibatan emosi yang intens akan menyebabkan kondisi *burnout* pada individu tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Satriyo & Survival (2014) pada 120 dosen atau tenaga pendidik menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan berpengaruh pada kondisi jenuh tenaga pendidik, yang mana apabila seorang individu tidak mampu mengelola stres kerja yang menumpuk tersebut akan menyebabkan individu mengalami fase kelelahan kerja atau *burnout*. Beberapa penelitian tersebut menunjukkan adanya korelasi antara stres kerja dengan *burnout*, semakin tinggi stres kerja yang dialami pekerja maka semakin tinggi tingkat *burnout*. Demikian sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin rendah tingkat *burnout*.

Namun, beberapa temuan lain menunjukkan tidak semua guru honorer dengan tingkat stresor kerja tinggi mengalami kondisi *burnout*. Penelitian yang dilakukan oleh Fanani et. al (2020) menunjukkan tingkat stres kerja yang dialami individu tidak berhubungan dengan tingkat *burnout* nya. Penelitian Sari et. al

(2023) terkait korelasi antara stres kerja dengan *burnout* pada pekerja menunjukkan bahwa nilai $p > 0.05$ ($p = 0.581$), sehingga dapat disimpulkan antara stres kerja yang dialami pekerja dan kejadian *burnout* tidak memiliki korelasi atau hubungan. Variasi respon individu ini mengindikasikan bahwa pengaruh stress kerja terhadap *burnout* tidaklah mutlak, disinyalir adanya faktor lain yang mempengaruhi kekuatan hubungan antara stress kerja dan *burnout* pada guru honorer. Penelitian ini berusaha membahas dan menemukan faktor yang diduga mampu melemahkan hubungan antara dua variabel tersebut, yaitu *psychological capital*

Psychological capital merupakan sebuah konstruk berupa keadaan psikologi individu yang positif, yang dicirikan oleh: (1) adanya keyakinan diri atau efikasi diri dalam melakukan tindakan untuk mencapai keberhasilan (*self-efficacy*); (2) memiliki keyakinan akan masa depan yang positif (*Optimisme*); (3) harapan dalam mencapai tujuan, dengan kemampuan mendefinisikan kembali jalur untuk mencapai tujuan jika diperlukan demi mencapai kesuksesan (*hope*); dan (4) ketahanan akan masalah dan kesulitan (*Resilience*) (Luthans et al., 2007). Penelitian Luthans et al. (2007) di berbagai negara telah membuktikan efektivitas *Psychology Capital* sebagai *buffer* terhadap stres kerja. Penelitian oleh Rabenu et. al (2017) menunjukkan bahwa *psychological capital* bukan hanya membuat seseorang mampu bertahan dalam tekanan saja, namun juga dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan membantu keluar dari kejenuhan kerja (*burnout*). Namun, penelitian pada konteks guru honorer di Indonesia masih sangat terbatas dimana menjadi *research gap* pada topik ini. *Psychological capital* dapat

dikembangkan menjadi rujukan dalam pengembangan metode intervensi dan faktor protektif terhadap paparan stres kerja yang salah satunya adalah *burnout*.

Berdasarkan permasalahan diatas dan gap penelitian yang terjadi, penelitian ini hadir untuk menguji peran *psychological capital* sebagai moderator dalam hubungan antara stresor kerja dan *burnout* pada guru honorer. Maka dari itu, rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan *burnout* pada guru honorer dan apakah *psychological capital* dapat memoderasi hubungan stres kerja dengan *burnout* pada guru honorer.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka berikut adalah tujuan dari penelitian ini:

- 1) Mengetahui apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan *burnout* pada guru honorer.
- 2) Mengetahui apakah *psychological capital* dapat memoderasi secara signifikan hubungan stres kerja dengan *burnout* pada guru honorer.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran serta pengembangan keilmuan yang terkait dengan ilmu Psikologi, khususnya dalam bidang Psikologi Pendidikan dan Psikologi Positif. Secara spesifik, penelitian ini diharapkan dapat:

- a. Memberikan kontribusi pada literatur Psikologi Pendidikan dengan menawarkan perspektif baru dalam menangani permasalahan guru

honorar yang selama ini lebih banyak didekati dari aspek struktural dan administratif.

- b. Mengisi celah penelitian (*research gap*) mengenai mekanisme psikologis yang dapat melemahkan hubungan antara stres kerja dan *burnout* pada populasi rentan seperti guru honorar.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Subjek Penelitian (Guru Honorar)
 - 1) Memberikan pemahaman mengenai peran *psychological capital* sebagai sumber daya psikologis untuk mengatasi stres kerja dan mencegah *burnout*.
 - 2) Sebagai bahan refleksi bagi guru honorar untuk mengenali tingkat stres kerja, *burnout*, dan *psychological capital* yang dimilikinya.
- b. Bagi Lembaga/Instansi Pendidikan
 - 1) Sebagai dasar perumusan kebijakan dan program pengembangan guru honorar yang berfokus pada peningkatan *psychological capital*, intervensi psikologis proaktif, serta dukungan *well-being*.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan landasan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti topik serupa.

D. Keaslian Penelitian

Sebagai dasar pijakan dalam melakukan penelitian, peneliti melakukan kajian yang mendalam terhadap penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *psychological capital*, stres kerja, dan *burnout*. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik skripsi peneliti sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian

No.	Nama Peneliti	Judul	Tahun	Grand Theory	Metode Penelitian	Alat Ukur	Subjek dan Lokasi	Hasil Penelitian
1.	Utami et. al	Efektivitas Pelatihan <i>Psychological capital</i> Untuk Mengurangi Teacher <i>Burnout</i> Pada Guru SMK	2022	Teori <i>Psychology Capital</i> Luthen, Teori <i>Burnout</i> Maslach	Eksperimen	<i>Psychological capital Questionnaire</i> (PCQ), <i>Maslach Burnout Inventory - Educators Survey</i> (MBI-ES)	14 guru dari salah satu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Surabaya	Studi ini menemukan korelasi negatif antara modal psikologis dan kelelahan guru, dengan pelatihan yang berhasil

								mengurangi kelelahan pada 14 guru. Bukti ini didasarkan pada ukuran sampel yang kecil dan intervensi pelatihan yang spesifik.
2.	Yovani, et.al	Efektivitas Pelatihan 'ASIMERU' Sebagai Upaya Menurunkan Tingkat <i>Burnout</i> Guru SMPN Y Surabaya	2021	Teori Psychology Capital Luthan, Teori <i>Burnout</i> Maslach	Kuantitatif Eksperimen	<i>Psychological capital Questionnaire</i> (PCQ), <i>Maslach Burnout Inventory - Educators Survey</i> (MBI-ES)	guru di SMPN Y Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan adanya penurunan tingkat <i>burnout</i> yang signifikan pada guru setelah mengikuti pelatihan berbasis Modal Psikologis (<i>Hope, Self-efficacy,</i>

								<i>Resiliency & Optimism)</i>
3.	Anniyatussaidah, A., Herdi, H	The Relationship of <i>Psychological capital</i> and School Counsellors <i>Burnout</i> : A Systematic Literature Review	2021		Literatur Review	-	-	Hubungan antara <i>psychological capital</i> dan <i>Burnout</i> konselor sekolah adalah signifikan, dengan <i>psychological capital</i> yang tinggi mengurangi gejala <i>burnout</i>
4.	Paraswati, D. A., Pujianto, W. E	Workload To Individual Performance: Mediation Effect Of <i>Burnout</i> And Moderation Effect Of <i>Psychological capital</i>	2024	Teori <i>Psychology Capital</i> Lopez & Nunez, Teori Workload RubioValdehita, et. Al, Teori Individual Performance (IP) Mahmoud, et. Al	Kuantitatif Deskriptif	-	85 Responden acak	Workload memiliki dampak negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja individu dan dampak positif

								yang signifikan terhadap <i>burnout</i> ; <i>Psychological capital</i> melemahkan dampak negatif ini.
5.	Fajrin, A. F. I., Dewi, A. Dharma	Understanding the Relationship Between Job Stress and Turnover Intention: <i>Psychological capital</i> As Moderator	2020	Teori <i>Psychology Capital</i> Luthan, Teori Turnover Roodt, Teori stres kerja Parker & DeCotiis	Kuantitatif non-eksperimental	<i>Psychological capital Questionnaire</i> (PCQ), <i>Job Stress Scale</i> , <i>Turnover Intention Questionnaire Roodt</i>	Seluruh karyawan PT X sebanyak 450 orang	<i>Psychological capital</i> memoderasi hubungan antara stres kerja dan niat berpindah, dengan ketahanan menjadi dimensi yang signifikan
6.	Resmi Sari C, Maulidia Septimar Z, Yatsi Madani U	Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kejadian <i>Burnout</i> Pada Perawat Ruang Rawat Inap Di	2023	Teori <i>Burnout</i> Maslach, teori stress kerja Robbins & Jugdes (2016)	Kuantitatif	Kuesioner stress kerja dari Nursalam dan kuesioner <i>Maslach Burnout</i>	seluruh perawat ruang rawat inap Rumah	Tidak ada hubungan antara stres kerja dengan

		Rumah Sakit Kanker Dharmais Jakarta				<i>Inventory.</i>	Sakit kanker Dharmais sebanyak 512 perawat	kejadian <i>burnout</i> pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Kanker Dharmais Jakarta.
7.	Fanani, et. al	Hubungan Stres Kerja dengan <i>Burnout</i> Perawat Rumah Sakit	2020	Teori <i>Burnout</i> Maslach, teori job stress Spielberger (1998)	Kuantitatif	<i>Job Stress Survey</i> dan <i>Maslach Burnout Inventory</i>	103 perawat yang terbagi atas 7 unit kerja di salah satu rumah sakit Islam di Kota Malang	responden memiliki tingkat <i>burnout</i> sedang. Hasil analisis hubungan menunjukkan tingkat stres kerja yang dialami perawat di rumah sakit Islam Malang tidak berhubungan

								dengan tingkat <i>burnout</i> nya
8.	Alamsyah, N. D. P., Riani, R	Peran <i>Psychological capital</i> dalam Menurunkan Dampak Negatif Job Insecurity dan <i>Burnout</i> Terhadap Subjective-Wellbeing dan Job Performance Perawat Kontrak	2023	Subjective Well being Theory dari Keyes, (2006), teori Job Insecurity Darvishmotevali & Ali (2020), teori Luthans et al. (2007), teori <i>burnout</i> Maslach (	kuantitatif eksplanatori	<i>Subjective Well-being scale</i> (Diener et al, 1985) <i>Job Performance scale</i> (de Azevedo Andrade et al., 2020), <i>Psychological capital scale</i> (Peng & Potipiroon, 2022), <i>Job Insecurity Scale</i> mengacu pada De Witte (2000)	286 responden di Rumah sakit Riau	Psycap mampu mengurangi dampak negatif dari Job Insecurity dan <i>Burnout</i> pada perawat kontrak terhadap Subjective Well-being dan Job Performance mereka
9.	Intan Inggis Lineuwih, Tuty Sariwulan, Nadya Fadillah	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap <i>Burnout</i> Karyawan	2022	Teori <i>Burnout</i> dari Herbert Freudenberger (1974)	Kuantitatif asosiatif	Alat ukur <i>Burnout</i> dari Herbert Freudenberger (1974), alat ukur beban kerja dari Omar (2015), alat ukur stress kerja dari Sinyadewi & Dewi (2020), alat ukur work family conflict dari	60 karyawan PT. X	Secara simultan beban kerja, stres kerja, dan work family conflict dapat berpengaruh positif dan signifikan

						Robbin (2008)		terhadap <i>burnout</i> pada karyawan PT.X. Artinya, semakin tinggi beban kerja, stres kerja, dan work family conflict maka semakin tinggi pula kelelahan atau <i>burnout</i> yang dirasakan oleh karyawan
10.	Wari, A. S., Widajati, N.	Hubungan Karakteristik Individu dan Stres Kerja dengan <i>Burnout</i> pada Pekerja Aviation Security: The Relationship of Individual Characteristics and Work Stress with	2022	Teori <i>burnout</i> Maslach (1981),	Kuantitatif	<i>Health and Safety Executive (HSE), Maslach Burnout Inventory (MBI)</i>	seluruh pekerja aviation security di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta, yang berjumlah	terdapat hubungan searah yang cukup signifikan antara stres kerja dengan <i>burnout</i> . Apabila pekerja unit

		<i>Burnout on Aviation Security Employees</i>				251 pekerja	aviation security mengalami stres kerja tinggi maka pekerja juga akan mengalami <i>burnout</i> tinggi pula. Sebaliknya, apabila pekerja mengalami stres kerja rendah maka tingkat <i>burnout</i> juga akan rendah. Selain itu, karakteristik individu seperti usia, status pernikahan,
--	--	---	--	--	--	-------------	---

								dan status pendidikan juga memiliki hubungan dengan <i>burnout</i>. Namun, untuk jenis kelamin tidak memiliki hubungan dengan stres kerja.
--	--	--	--	--	--	--	--	---

Berdasarkan kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang telah dipaparkan dalam Tabel 1, penelitian ini memiliki beberapa kesamaan dan perbedaan apabila ditinjau dari aspek topik, teori, alat ukur, dan subjek penelitian. Berikut penjelasan mengenai keaslian penelitian ini:

1. Keaslian Topik

Penelitian Fajrin et al. (2020) dan Paraswati & Pujiyanto (2024) memiliki persamaan dengan penelitian ini yang menguji *psychological capital* sebagai variabel moderator. Penelitian Fajrin et al. (2020) meneliti moderasi *psychological capital* pada hubungan antara stres kerja dan niat berpindah kerja pada karyawan perusahaan, sementara Paraswati & Pujiyanto (2024) menguji moderasi *psychological capital* pada hubungan antara *workload* dan kinerja individu. Sementara itu, penelitian ini menguji peran *psychological capital* sebagai variabel moderator dalam hubungan antara stres kerja dan *burnout* pada guru honorer.

Penelitian ini memfokuskan pada dinamika stres kerja-*burnout* pada populasi guru honorer dengan *psychological capital* sebagai moderasi. Penelitian Utami et al. (2022) dan Yovani et al. (2021) meneliti *psychological capital* dan *burnout* pada guru, namun dengan pendekatan intervensi pelatihan. Anniyatussaidah & Herdi (2021) melakukan review sistematis antara *psychological capital* dan *burnout* pada konselor sekolah, namun tidak melibatkan variabel stres kerja. Sementara itu, Resmi Sari et al. (2023) dan Fanani et al. (2020) hanya mengkaji tentang hubungan antara

stres kerja dan *burnout* pada tenaga medis dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara dua variabel tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bukan sepenuhnya merupakan topik yang benar-benar baru, variabel stres kerja, *burnout*, dan *psychological capital* telah banyak diteliti sebelumnya. Keaslian penelitian ini terletak pada kombinasi hubungan antarvariabel, khususnya pengujian peran *psychological capital* sebagai variabel moderator pada hubungan stres kerja dan *burnout* dalam konteks guru honorer

2. Keaslian Teori

Keaslian teori dalam penelitian ini ditunjukkan oleh penggunaan kombinasi teori yang berbeda dari penelitian-penelitian dengan tema dan variabel serupa. Penelitian ini menggunakan beberapa grand theory sebagai sumber utama dalam penelitian, yaitu teori Maslach & Leiter (1997) untuk variabel *burnout*, teori Luthans et al. (2007) untuk variabel *psychological capital*, dan teori stres kerja Parker & Decotiis, (1983) untuk variabel stres kerja. Sebagai perbandingan, penelitian Lineuwih et al. (2022) menggunakan teori *Burnout* dari Herbert Freudenberger (1974), yang memiliki perspektif berbeda dengan teori multidimensi Maslach yang digunakan dalam penelitian ini. Resmi Sari et al. (2023) dan Fanani et al. (2020) mendasarkan variabel stres kerjanya pada teori dari Robbins & Judge.

Meskipun begitu terdapat beberapa penelitian dengan variabel sama menggunakan teori yang serupa dengan penelitian ini. Penelitian dari Utami et al. (2022) dan Yovani et al. (2021) sama-sama menggunakan teori

psychological capital Luthans dan teori *Burnout* Maslach dalam penelitian mereka, dan penelitian Fajrin et al. (2020) menggunakan teori *psychological capital* Luthans seperti penelitian ini. Keaslian teori penelitian ini terdapat pada pemilihan dan kombinasi teori yang spesifik untuk membingkai hubungan antara stres kerja, *psychological capital*, dan *burnout*.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini tidak menggunakan teori baru, melainkan menggunakan dan mengombinasikan teori-teori yang telah ada untuk menjelaskan hubungan antara stres kerja, *psychological capital*, dan *burnout*.

3. Keaslian Alat Ukur

Keaslian alat ukur penelitian ini terlihat pada penggunaan beberapa alat ukur didasarkan pada *grand theory* masing-masing aspek, serta alat ukur yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh peneliti. pengukuran variabel *burnout* menggunakan Maslach-Trisni *Burnout Inventory* (MTBI) yang merupakan adaptasi Indonesia dari MBI-GS. Stres kerja diukur dengan *Effort Reward Imbalance Questionnaire* (ERI-Q) yang diadaptasi ke dalam versi Indonesia oleh peneliti, sementara *Psychological capital* diukur dengan *Psychological capital Questionnaire* (PCQ-24) dari Luthans et al. (2007) diadaptasi ke dalam versi Indonesia oleh peneliti

Terdapat perbedaan penggunaan alat ukur dalam penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya, baik dalam hal konstruk alat ukur maupun konteks penggunaan alat ukur. Resmi Sari et al. (2023) dan Fanani et al. (2020) mengukur stres kerja dengan kuesioner dari Nursalam dan *Job Stress*

Survey dari Spielberger. Lineuwih et al. (2022) menggunakan alat ukur *burnout* dari Freudenberger dan alat ukur beban kerja serta stres kerja dari berbagai sumber (Omar, Sintyadewi & Dewi). Anniyatussaidah dan Herdi (2021) adalah studi literatur review sehingga tidak menggunakan alat ukur empiris sama sekali. Penelitian Utami et al. (2022) dan Yovani et al. (2021) menggunakan alat ukur yang serupa (PCQ dan MBI), namun konteks penggunaannya adalah sebagai alat evaluasi sebelum dan sesudah intervensi pelatihan.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini menggunakan alat ukur yang sudah ada dan telah teruji, yaitu M-TBI, ERI-Q, dan PCQ-24 yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia.

4. Keaslian Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah guru honorer yang mengajar di jenjang SMP dan SMA wilayah Kabupaten Klaten. Penelitian-penelitian sebelumnya seperti Utami et. al (2022) dan Yovani et. al (2021) juga melakukan penelitian pada guru namun dengan populasi dan sampel yang berbeda dan tidak secara spesifik berfokus pada status kepegawaian honorer. Sementara itu, penelitian dengan tema yang serupa penelitian ini seperti Fajrin et. al (2020) dan Paraswati (2024) mengambil subjek yang berbeda, yaitu karyawan secara umum, begitu juga dengan penelitian Resmi Sari et. al (2023) dan Fanani et. al (2020) yang mengambil subjek penelitian pada profesi perawat. Uraian tersebut membuktikan bahwa penelitian peran moderasi *psychological capital* pada hubungan stres kerja dan *burnout* yang

berfokus pada subjek guru honorer di jenjang SMP dan SMA memiliki keaslian dalam hal subjek penelitian. Berdasarkan uraian tersebut, Keaslian penelitian ini terletak pada fokus subjek penelitian yaitu guru honorer jenjang SD, SMP dan SMA di Kabupaten Klaten.





BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara stres kerja dengan *burnout* pada guru honorer di Kabupaten Klaten, dan peran *psychological capital* sebagai moderator dalam hubungan antara stres kerja dan *burnout* pada guru honorer. Berdasarkan hasil analisis data terhadap 85 responden guru honorer jenjang SMP dan SMA di Kabupaten Klaten, diperoleh dua kesimpulan utama sebagai berikut.

Pertama, hipotesis pertama terbukti. Stres kerja secara signifikan memprediksi *burnout* pada guru honorer ($B = 0,554$; $p < 0,001$; $R^2 = 0,505$). Hal ini berarti stres kerja memberikan kontribusi sebesar 50,5% terhadap varians *burnout*. Semakin tinggi stres kerja yang dialami guru honorer, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dirasakan. Temuan ini memperkuat konseptualisasi teoritis bahwa akumulasi tekanan kerja yang kronis, terutama yang bersumber dari ketidakseimbangan antara effort dan reward sebagaimana dijelaskan dalam model ERI Siegrist (1996), merupakan prediktor kuat terhadap kondisi *burnout*.

Kedua, hipotesis kedua tidak terbukti. *Psychological capital* tidak terbukti memoderasi hubungan antara stres kerja dan *burnout* secara signifikan ($p = 0,911$). Dengan demikian, *psychological capital* tidak memperlemah maupun memperkuat pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada sampel penelitian ini. Tidak terbuktinya peran moderasi *psychological capital* dalam penelitian ini dapat disebabkan oleh

stresor struktural yang menetap dan di luar kendali personal serta minimnya *job resource* yang membuat *personal resource* kurang efektif sebagai faktor buffer dibandingkan sumber daya eksternal dalam meredam dampak stres kerja terhadap *burnout*.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga dan Instansi Pendidikan

Pihak sekolah dan dinas pendidikan disarankan untuk memberikan perhatian lebih terhadap kondisi psikologis guru honorer, khususnya dalam hal pengelolaan stres kerja dan pencegahan *burnout*. Mengingat tingginya kontribusi stres kerja terhadap *burnout* ($R^2 = 0,505$), intervensi yang bersifat struktural perlu dipertimbangkan, seperti perbaikan sistem penghargaan, kejelasan status kepegawaian, serta peningkatan dukungan sosial di lingkungan kerja. Di samping itu, program pelatihan atau psikoedukasi yang bertujuan meningkatkan *psychological capital* guru honorer juga direkomendasikan sebagai bentuk intervensi yang dapat menurunkan risiko *burnout* secara langsung.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang tertarik pada topik serupa disarankan untuk mempertimbangkan beberapa hal. Pertama, memperluas ukuran sampel dan memperluas cakupan wilayah penelitian agar hasil yang diperoleh memiliki daya generalisasi yang lebih tinggi. Kedua, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memoderasi hubungan stres kerja dan *burnout* pada

guru honorer, seperti dukungan sosial, kepuasan kerja, atau work-life balance. Ketiga, penggunaan metode pengambilan data longitudinal juga dapat dipertimbangkan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika hubungan antar variabel dari waktu ke waktu.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Q., & Cahyono, R. (2022). Sistematis Review: Dukungan Sosial yang Dapat Mengurangi *Burnout* Karyawan. *Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, (1), 98–107. <https://doi.org/10.35891/jip.v8i2>.
- Ahmad, F., Krisdiyanto, J., Untari, J., & Alfanan, A. (n.d.). *Oktober (2022)| p. 13(2), 3*. Retrieved <http://ojs.stikesbhamadaslawi.ac.id/index.php/jik>
- Asih, G., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang University Press.
- Aujian Arum Marisa, P., & Harnany Utami, L. (2021). Kontribusi Stres Kerja dan Hardiness pada *Burnout* Pekerja. *Jurnal Psikologi Integratif*, 9(1)
- Aulia, N., Cahyaningrum, S., & Shodiqoh, embun. (2023). Analisis Kebijakan Kesejahteraan Guru terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan. *Basa Journal of Language & Literature* 3(1):26-31, 3(1), 26–31.
- Ayala Malakh-Pines, & Elliot Aronson. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Free Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W.H Freeman and Company.
- Bolelli, M., & Ekizler, H. (2022). The Influence of *Psychological capital* on *Burnout*: Moderating Effect of Locus of Control. *International Journal of Management Economics and Business*. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.1025819>.
- Çavuş, M., & Gökçen, A. (2015). *Psychological capital* : Definition, Components and Effects. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 5(3), 244–255. <https://doi.org/10.9734/bjesbs/2015/12574>.
- Chowwen, C., & Ogunsakin, A. (2013). Determinants of Organizational Citizenship Behaviour among Employees of Public and Private Organisations. *African Research Review*, 7(2). <https://doi.org/10.4314/afrev.v7i2.10>.
- Christine Ann Leatz, Christine A. Leatz, & Mark W. Stolar. (1993). *Career success/personal stress*. World Executives Digest.

- Creswell, J. (2018). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications, Inc.
- Cutuli, J. J., Herbers, J. E., Masten, A. S., & Reed, M. G. J. (2016). Resilience in development. In *The Oxford Handbook of Positive Psychology* (pp. 171–188). Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199396511.013.9>.
- Dhobith UIN Sunan Kalijaga, A. (n.d.). *Hidup Guru Honorer di Indonesia*. 7(1), 2024. Retrieved <https://radarkediri.jawapos.com/pendidikan/06/10/20>.
- Fahrudin, F. (2025). Self Care dan Kesehatan Mental Guru. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 6. <https://afeksi.id/jurnal/index.php/afeksi>.
- Fanani, E., Martiana, T., Qomarudin, B., Kesehatan, F., Universitas Airlangga, M. /, & Surabaya, J. M. (2020). Hubungan Stres Kerja dengan *Burnout* Perawat Rumah Sakit. In *Preventia: Indonesian Journal of Public Health*, 5(2).
- Fauzan, A. (2021). Guru Honorer dalam Lingkaran Ketidakadilan. *Journal on Education*, 04(01), 197–208.
- Fauziah, F., & Kartikasari, R. (2017). Gambaran Tingkat *Burnout* pada Guru SLB Di SLB-B Negeri Cicendo Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah JKA (Jurnal Kesehatan Aeromedika)*, 3.
- Fhauzan, R. F., & Ali, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara (JPNS)*, 2(4). <https://doi.org/10.38035/jpsn.v2i4>.
- Gaol, N. (2016). Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional. *Buletin Psikologi*, 24(1), 1. <https://doi.org/10.22146/bpsi.11224>.
- Holmgreen, L., Tirone, V., Gerhart, J., & Hobfoll, S. E. (2017). Conservation of Resources Theory. In *The Handbook of Stress and Health* (pp. 443–457). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch27>.
- Howell, D. (2009). *Statistical Methods for Psychology* (J. Potter, R. Rosenberg, & N. Albert, Eds.; 7th ed.). Cengage Learning.
- Kencana Wulan, D., & Sari, N. (2015). *REGULASI EMOSI DAN BURNOUT PADA GURU HONORER SEKOLAH DASAR SWASTA MENENGAH KE BAWAH*. 4(2). <https://doi.org/10.21009/JPPP>.

- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif (Edisi Revisi)*. <https://www.researchgate.net/publication/378794319>.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive *psychological capital* : Measurement and relationship with performance and satisfaction. In *Personnel Psychology* (Vol. 60, Number 3, pp. 541–572). <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083>.
- Manajemen, J. S., Rija Umami, F., & Fitra Arifianto, C. (2024). Nasib ASN Honorer: Tinjauan Ketidakamanan Pekerjaan (Sebuah Studi Kualitatif). *Jurnal Sinergi Manajemen*, 1(1), 14–19. <https://bmabersama.or.id/index.php/jsm/index><https://bmabersama.or.id/index.php/jsm/index>.
- Maslach, C. (1998). Multidimensional Theory of *Burnout*. In C. Loopner (Ed.), *Theory of Organizational Stress* (pp. 68–85). Oxford Academic.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced *burnout*. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>.
- Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *The truth about burnout : how organizations cause personal stress and what to do about it* (1st edition). Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2000). Job *Burnout*. *Annu. Rev. Psychol*, 52, 397-422
- Neuman, L. (2006). *Basics of Social Research: Qualitative and Quantitative Approaches*. Allyn & Bacon.
- Nguyen, T. D., Cao, T. H., Nguyen, T. M., & Nguyen, T. T. (2024). *Psychological capital* : a literature review and research trends. *Asian Journal of Economics and Banking*, 8(3), 412–429. <https://doi.org/10.1108/ajeb-08-2023-0076>.
- Nur, Y., & Alwi, A. (2023). Hubungan Psychological Wellbeing dengan Stres Kerja Guru Honorer SMA Sederajat di Kecamatan Bulukumpa. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(10). <https://doi.org/10.5281/zenodo.10161191>.
- Parker, D. E., & Decotiis, T. A. (1983). *Organizational Determinants of Job Stress*. In *Organizational Behavior and Human Performance*. Vol. 32). Moss.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2017 (2017).
- Pirrolas, O. A. C., & Correia, P. M. A. R. (2024). Human Resources' *Burnout*. *Encyclopedia*, 4(1), 488–496. <https://doi.org/10.3390/encyclopedia4010032>.

- Prissly, R., Kho, A., Harapan, S. D., & Harapan, U. P. (2023). Pengaruh Aktivitas Media Sosial Terhadap Kesehatan Dan Kesejahteraan Guru Dalam Model Effort Reward Imbalance (Eri) [Effects Of Social Media Activities on Teachers' Health And Well-Being in the Effort Reward Imbalance (Eri) Model]. *POLYGLOT: Jurnal Ilmiah*, 19(2), 63–89. <https://doi.org/10.1966/pji.v19i2.6906>.
- Rabenu, E., Yaniv, E., & Elizur, D. (2017). The Relationship between *Psychological capital* , Coping with Stress, Well-Being, and Performance. *Current Psychology*, 36(4), 875–887. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9477-4>.
- Ren, C., Li, X., Yao, X., Pi, Z., & Qi, S. (2019). Psychometric properties of the effort-reward imbalance questionnaire for teachers (Teacher ERIQ). *Frontiers in Psychology*, 10(SEP). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02047>.
- Resmi Sari, C., Maulidia Septimar, Z., Mukhaira, I., Keperawatan, F., & Yatsi Madani, U. (n.d.). Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kejadian *Burnout* Pada Perawat Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Kanker Dharmais Jakarta. *Jurnal Ilmu Kesehatan Insan Sehat*, 11(2), 2023. Retrieved <http://jurnalstikesintanmartapura.com/index.php/jikis>.
- Safarina, N., & Munir, A. (2019). Hubungan Harga Diri dan Optimisme dengan Kesejahteraan Subjektif pada Mahasiswa Magister Psikologi Universitas Medan Area. *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1), 39–48. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/tabularasa>.
- Saryani, D., Harmathilda, H., & Suja, A. (2025). *LITERATUR (Burnout and Teachers' Psychological Well-Being, and Its Impact on Students' Learning Motivation : Literature Review Perspective)*. 17, 1–5. <https://doi.org/10.22441/merpsy.v17i1.33589>.
- Satriyo, M., & Survival. (2014). STRES KERJA TERHADAP *BURNOUT* SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA (Studi Terhadap Dosen Pada Universitas Widyagama Malang). *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, (2).
- Schaufeli, W., & Buunk, B. (2004). *Burnout: An Overview of 25 Years of Research and Theorizing* . In *The handbook of work and health psychology*. (pp. 383–425). Wiley.
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. In *Journal of Occupational Health Psychology* (Vol. 1, Number 1). Warr.

- Sili Sabon, S. (2023). Permasalahan Pengelolaan Guru Honorer Pada Jenjang Pendidikan Dasar. *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan*, 15(2), 119–134. <https://doi.org/10.24832/jpkp.v15i2.599>.
- Sudirman, Lasarus, A., Elia, M., Astuti, N., Setiawan, J., Tandirerung, W., Rahmi, S., Nusantara, D., Indrawati, F., Laili, N., Kurniawati, N., Wardhana, A., & Hasanah, T. (2023). *Metodologi Penelitian 1* (S. Haryanti, Ed.). CV. Media Sains Indonesia.
- Taherdoost, H. (2016). Sampling Methods in Research Methodology; How to Choose a Sampling Technique for Research. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 5(2), 2296–1747. www.elvedit.com.
- Takaki, J., Nakao, M., Karita, K., Nishikitani, M., & Yano, E. (2006). Relationships between effort-reward imbalance, over-commitment, and fatigue in Japanese information-technology workers. *Journal of Occupational Health*, 48(1), 62–64. <https://doi.org/10.1539/joh.48.62>.
- Unterbrink, T., Pfeifer, R., Krippeit, L., Zimmermann, L., Rose, U., Joos, A., Hartmann, A., Wirsching, M., & Bauer, J. (2012). Burnout and effort-reward imbalance improvement for teachers by a manual-based group program. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(6), 667–674. <https://doi.org/10.1007/s00420-011-0712-x>.
- Vanchapo, A. R. (2019). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Qiara Media.
- Vîrga, D., Baci, E. L., Lazar, T. A., & Lupsa, D. (2020). Psychological capital protects socialworkers from burnout and secondary traumatic stress. *Sustainability (Switzerland)*, 12(6). <https://doi.org/10.3390/su12062246>.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>.
- Zhao, Z., & Hou, J. (2009). The Study on Psychological capital Development of Intrapreneurial Team. *International Journal of Psychologies Studies*, 1(2)