



PENGARUH KEJENUHAN KERJA (BURNOUT) DAN STRES KERJA TERHADAP ETOS KERJA GURU PADA UPTD SEKOLAH DASAR DI KELURAHAN NAIKOTEN 1, KOTA KUPANG

Lianti Kanna¹, Yonatan Foeh², Imelda M. Djira³

^{1,2,3} Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Kupang, Indonesia

Email: liantikanna43@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i4.3153>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 June 2026

Final Revised: 21 June 2026

Accepted: 6 August 2026

Published: 21 August 2026

Keywords:

Work Burnout

Work Stress

Teacher Work Ethic

Elementary School



ABSTRACT

This study aims to find out the effect of burnout and work stress on teachers' work ethic at UPTD Elementary Schools in Naikoten 1 Village, Kupang City, both partially and simultaneously. The study used a quantitative approach with a survey method involving 88 teachers through a saturated sampling technique. Data were collected via a Likert scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with the help of IBM SPSS Statistics 27. The results showed that partially, burnout does not have a significant effect on teachers' work ethic ($\text{sig.} = 0.059 > 0.05$), while work stress has a negative and significant effect ($\text{sig.} = 0.024 < 0.05$). Simultaneously, burnout and work stress have a significant effect on teachers' work ethic ($F = 5.007$; $\text{sig.} = 0.009 < 0.05$) with a determination coefficient (R^2) of 0.105. Novelty: This study provides empirical evidence on the simultaneous interaction of burnout and work stress on teacher work ethic within a local elementary-school context in Eastern Indonesia, a setting rarely explored in prior educational human-resource-management research, and identifies discipline and responsibility as the most vulnerable dimension requiring targeted intervention.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh burnout dan stres kerja terhadap etos kerja guru pada UPTD Sekolah Dasar di Kelurahan Naikoten 1 Kota Kupang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 88 guru menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja guru ($\text{sig.} = 0,059 > 0,05$), sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan ($\text{sig.} = 0,024 < 0,05$). Secara simultan, burnout dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja guru ($F = 5,007$; $\text{sig.} = 0,009 < 0,05$) dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,105. Kebaruan: Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai interaksi simultan kejenuhan kerja dan stres kerja terhadap etos kerja guru pada konteks sekolah dasar di wilayah Indonesia Timur yang masih jarang diteliti dalam kajian manajemen sumber daya manusia pendidikan, serta menegaskan disiplin dan tanggung jawab sebagai dimensi etos kerja yang paling rentan terdampak dan memerlukan intervensi terarah.

Kata kunci: Kejenuhan Kerja, Stres Kerja, Etos Kerja Guru, Sekolah Dasar

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada organisasi pendidikan merupakan pendekatan terstruktur untuk merencanakan, mengembangkan, mengelola, dan memelihara tenaga pendidik agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi tercapainya tujuan pendidikan (Fadhilah et al., 2024). Pengelolaan tenaga kerja yang berkualitas, mulai dari rekrutmen hingga penilaian kinerja, menjadi penentu utama kualitas layanan pendidikan yang dihasilkan oleh suatu satuan pendidikan (Agus R. et al., 2024).

Pada jenjang sekolah dasar, guru memegang peranan sentral karena tidak hanya bertugas mengajar, tetapi juga membina karakter dan kompetensi dasar peserta didik. Beban tugas guru SD yang meliputi perencanaan pembelajaran, administrasi, asesmen, pembinaan ekstrakurikuler, hingga pelaporan kinerja menuntut adanya etos kerja yang kuat agar pelaksanaan tugas berjalan optimal (Bakti et al., 2025); (Indriyanti et al., 2024). Etos kerja guru sendiri merupakan sikap mental yang mendasari kesungguhan, ketekunan, kreativitas, dan ketaatan guru terhadap etika profesinya ((Prasasti, 2017), namun kondisi ini tidak terbentuk secara otomatis dan sangat rentan dipengaruhi oleh faktor psikologis internal maupun tekanan eksternal di lingkungan kerja.

Salah satu faktor internal yang berpotensi menurunkan etos kerja guru adalah kejenuhan kerja atau burnout, yaitu kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental berkepanjangan akibat tuntutan pekerjaan yang melampaui kapasitas individu (Rosyidah, 2024). Guru termasuk profesi berisiko tinggi mengalami burnout karena pekerjaannya melibatkan interaksi intensif dengan banyak pihak dalam situasi penuh tekanan (Margaretha et al., 2024), yang dapat dipicu oleh beban kerja berlebih, tuntutan administratif, dan minimnya penghargaan (Ali et al., 2021).

Selain burnout, stres kerja juga menjadi faktor yang berpotensi memengaruhi etos kerja guru. Stres kerja merupakan kondisi dinamis ketika seseorang dihadapkan pada tuntutan berlebihan, hambatan, dan keterbatasan sumber daya yang menimbulkan tekanan emosional serta berdampak pada aspek fisik, psikologis, dan perilaku kerja (Rossana, 2021). Sumber stres kerja guru dapat berasal dari beban jam mengajar, keragaman karakteristik peserta didik, tuntutan kurikulum yang terus berubah, dan ekspektasi tinggi dari orang tua maupun masyarakat (Febrinan & Prastuti, 2020).

Kajian terdahulu memperlihatkan adanya kesenjangan hasil penelitian terkait tema ini. (Sari et al., 2022) menemukan bahwa stres kerja memengaruhi kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja, sementara (Nurafifah & Inayah, 2023) melaporkan hubungan negatif signifikan antara stres kerja dan kinerja guru ($p = 0,000$; $r = -0,572$). (Rudyanto, 2021) menemukan pengaruh negatif kejenuhan kerja terhadap motivasi kerja guru sebesar 22,2% tanpa mengaitkannya secara khusus dengan etos kerja, sedangkan (Ali et al., 2023) menemukan bahwa burnout berpengaruh signifikan terhadap etos kerja guru, namun supervisi kepala sekolah secara parsial kurang berkontribusi. Dari beberapa penelitian tersebut teridentifikasi kesenjangan penelitian, yaitu belum banyak kajian yang secara komprehensif menguji pengaruh kejenuhan kerja dan stres kerja secara bersamaan terhadap etos kerja guru, khususnya pada konteks sekolah dasar di wilayah Indonesia Timur.

Hasil prapenelitian melalui observasi dan wawancara awal terhadap guru pada UPTD Sekolah Dasar di Kelurahan Naikoten 1, Kota Kupang, mengidentifikasi indikasi tekanan kerja berupa tingginya beban administrasi, tugas tambahan di luar mengajar, serta rutinitas kerja yang kurang bervariasi, yang tercermin dari menurunnya semangat mengajar dan

interaksi yang kurang optimal dengan peserta didik. Kondisi ini menjadi dasar dilakukannya penelitian kuantitatif pada seluruh populasi guru di empat sekolah di kelurahan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh kejenuhan kerja terhadap etos kerja guru; (2) mengetahui pengaruh stres kerja terhadap etos kerja guru; dan (3) mengetahui pengaruh kejenuhan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap etos kerja guru pada UPTD Sekolah Dasar di Kelurahan Naikoten 1, Kota Kupang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan paradigma positivisme dan diterapkan pada populasi atau sampel tertentu, dengan data dikumpulkan melalui instrumen penelitian dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis (Sembiring, 2025). Penelitian dilaksanakan pada UPTD Sekolah Dasar di Kelurahan Naikoten 1, Kota Kupang. Populasi penelitian mencakup seluruh guru pada UPTD Sekolah Dasar di Kelurahan Naikoten 1 yang tersebar pada empat sekolah dengan jumlah 88 guru. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Suriani & Jailani, 2023), sehingga jumlah responden penelitian berjumlah 88 guru. Data dikumpulkan melalui kuesioner (angket) berskala Likert lima poin (Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju) yang mengukur tiga variabel, yaitu Kejenuhan Kerja/Burnout (X1) dengan 3 indikator dan 9 butir pernyataan, Stres Kerja (X2) dengan 4 indikator dan 12 butir pernyataan, serta Etos Kerja Guru (Y) dengan 7 indikator dan 21 butir pernyataan. Instrumen diuji cobakan pada 40 responden untuk pengujian validitas menggunakan korelasi Product Moment, dengan r tabel sebesar 0,304 pada taraf signifikansi 5% (Shalihah et al., 2025).

Analisis data dilakukan melalui tiga tahap dengan bantuan IBM SPSS Statistics 27. Tahap pertama adalah analisis deskriptif untuk menggambarkan kondisi setiap variabel (mean, standar deviasi, dan kategorisasi skor). Tahap kedua adalah uji prasyarat analisis, meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji linearitas, dan uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF). Tahap ketiga adalah pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan uji t untuk menguji pengaruh parsial dan uji F untuk menguji pengaruh simultan kejenuhan kerja dan stres kerja terhadap etos kerja guru, pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Data Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif terhadap 88 responden menunjukkan variabel Kejenuhan Kerja (X1) memiliki rentang skor 12-44 dengan mean 28,86 (SD = 9,031); variabel Stres Kerja (X2) memiliki rentang skor 12-60 dengan mean 37,86 (SD = 13,810); dan variabel Etos Kerja Guru (Y) memiliki rentang skor 21-99 dengan mean 69,38 (SD = 19,596), sebagaimana disajikan pada Gambar 1.

Descriptive Statistics									
	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean Statistic	Std. Error	Std. Deviation Statistic	Variance Statistic
KejenuhanKerja	88	32	12	44	2540	28.86	.963	9.031	81.567
StresKerja	88	48	12	60	3332	37.86	1.440	13.510	182.533
EtosKerjaGuru	88	78	21	99	6105	69.38	2.088	19.586	383.616
Valid N (listwise)	88								

Gambar 1. Output SPSS 27: Descriptive Statistics

Kategorisasi Skor Jawaban Variabel Penelitian

1. Kategorisasi Skor Jawaban Variabel Kejenuhan Kerja (X_1)

Variabel Kejenuhan Kerja terdiri dari 9 butir pernyataan dengan skor ideal terendah 9 dan tertinggi 45. Panjang interval = $(45-9)/5 = 7,2$. Distribusi frekuensi berdasarkan kategori disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 1. Kategorisasi Variabel Kejenuhan Kerja (X_1)

No	Interval Skor	Kategori	F	Persentase (%)
1	9 - 16	Sangat Rendah	14	15,9%
2	16 - 23	Rendah	9	10,2%
3	23 - 30	Sedang	33	37,5%
4	30 - 37	Tinggi	13	14,8%
5	37 - 45	Sangat Tinggi	19	21,6%
Total			88	100%

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa sebagian besar guru berada pada kategori Sedang dengan frekuensi 33 responden (37,5%). Kategori Sangat Tinggi menempati posisi kedua dengan 19 responden (21,6%), diikuti kategori Sangat Rendah sebanyak 14 responden (15,9%), kategori Tinggi sebanyak 13 responden (14,8%), dan Rendah sebanyak 9 responden (10,2%). Nilai rata-rata 28,86 berada pada interval kategori Sedang (23 -30), yang menunjukkan bahwa tingkat kejenuhan kerja guru pada UPTD Sekolah Dasar di Kelurahan Naikoten 1 secara umum berada pada taraf sedang.

2. Kategorisasi Skor Jawaban Variabel Stres Kerja (X_2)

Variabel stres kerja terdiri dari 12 butir pernyataan dengan skor ideal terendah 12 dan tertinggi 60. Panjang interval = $(60-12)/5 = 9,6$. Distribusi frekuensi frekuensi variabel stres kerja berdasarkan kategori disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 2. Kategorisasi Variabel Stres Kerja (X_2)

No	Interval Skor	Kategori	F	Persentase (%)
1	12 - 21	Sangat Rendah	11	12,5%
2	21 - 31	Rendah	22	25,0%
3	31 - 40	Sedang	11	12,5%
4	40 - 50	Tinggi	30	34,1%
5	50 - 60	Sangat Tinggi	14	15,9%
Total			88	100%

Berdasarkan Tabel 2, kategori Tinggi mendominasi dengan 30 responden (34,1%), diikuti kategori Rendah sebanyak 22 responden (25,0%), Sangat Tinggi 14 responden (15,9%), serta Sedang dan Sangat Rendah masing-masing 11 responden (12,5%). Nilai rata-rata sebesar 37,86 berada pada interval kategori Sedang (31- 40), namun dengan modus 48 yang terletak pada kategori Tinggi, mengindikasikan kecenderungan stres kerja yang cukup tinggi di antara guru yang diteliti.

3. Variabel Etos Kerja Guru (Y)

Variabel Etos Kerja terdiri dari 21 butir pernyataan dengan skala Likert (skor 1-5), sehingga skor ideal terendah 21 dan tertinggi 105. Panjang interval = $(105-21)/5 = 16,8$. Distribusi frekuensi berdasarkan kategori disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 3. Kategorisasi Variabel Etos Kerja Guru (Y)

No	Interval Skor	Kategori	F	Persentase (%)
1	21 – 37	Sangat Rendah	6	6,8%
2	37– 54	Rendah	12	13,6%
3	54– 71	Sedang	31	35,2%
4	71 – 88	Tinggi	23	26,1%
5	88 – 105	Sangat Tinggi	16	18,2%
Total			88	100%

Berdasarkan Tabel 3, sebagian besar guru berada pada kategori Sedang dengan frekuensi 31 responden (35,2%), diikuti kategori Tinggi sebanyak 23 responden (26,1%), kategori Sangat Tinggi 16 responden (18,2%), Rendah 12 responden (13,6%), dan Sangat Rendah 6 responden (6,8%). Nilai rata-rata sebesar 69,38 berada pada interval kategori Sedang (54–71), yang menunjukkan bahwa etos kerja guru secara keseluruhan berada pada taraf sedang.

Prasyarat Analisis

Sebelum dilakukan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Semua uji prasyarat dilakukan menggunakan bantuan program SPSS 27.

1) Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	18.52519772
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.064
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.057
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.054
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Gambar 2. Output SPSS 27: One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Berdasarkan output *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai statistik sebesar 0,093 dengan nilai signifikansi sebesar 0,057. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,057 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

2) Linearitas Data

a. Uji linearitas data variabel X_1 terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
EtosKerjaGuru * KejenuhanKerja	Between Groups	(Combined)	11833.969	26	455.153	1.289	.207
		Linearity	1660.295	1	1660.295	4.702	.034
		Deviation from Linearity	10173.675	25	406.947	1.152	.319
	Within Groups		21540.656	61	353.126		
	Total		33374.625	87			

Gambar 3. Output SPSS 27: ANOVA Table-Etos kerja*Kejenuhan Kerja

Berdasarkan Tabel ANOVA, uji linearitas antara Kejenuhan Kerja (X_1) dengan Etos Kerja Guru (Y) menunjukkan nilai $F_{Linearity} = 4,702$ dengan Sig. $Linearity = 0,034$ ($< 0,05$), dan Sig. $Deviation from Linearity = 0,319$ ($> 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linear secara signifikan, sehingga asumsi linearitas terpenuhi.

b. Uji linearitas data variabel X_2 terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
EtosKerjaGuru * StresKerja	Between Groups	(Combined)	17620.094	38	463.687	1.442	.113
		Linearity	2235.700	1	2235.700	6.954	.011
		Deviation from Linearity	15384.394	37	415.794	1.293	.198
	Within Groups		15754.531	49	321.521		
	Total		33374.625	87			

Gambar 4. Output SPSS27: ANOVA Table-Etos kerja*Stres Kerja

Berdasarkan Tabel ANOVA, uji linearitas antara Stres Kerja (X_2) dengan Etos Kerja Guru (Y) memperoleh $F_{Linearity} = 6.954$ dengan Sig. $Linearity = 0,015$ ($< 0,05$), dan Sig. $Deviation from Linearity = 0,198$ ($> 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linear secara signifikan, sehingga asumsi linearitas terpenuhi.

3) Multikolinearitas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	KejenuhanKerja	.988	1.012
	StresKerja	.988	1.012

a. Dependent Variable: EtosKerjaGuru

Gambar 5. Output SPSS 27: Coefficiens^a

Berdasarkan output *Coefficiens^a*, diketahui bahwa kedua variabel bebas, yaitu

Kejenuhan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2), memiliki nilai *Tolerance* masing-masing sebesar $0,988 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,012 < 10,00$). Dengan demikian, tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel-variabel bebas dalam model regresi, sehingga asumsi multikolinearitas terpenuhi dan analisis regresi dapat dilanjutkan dengan baik.

Uji Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil uji koefisien regresi (Coefficients) disajikan pada gambar berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error					Tolerance	VIF
1	(Constant)	94.744	8.357		11.337	<.001		
	KejenuhanKerja	-.428	.224	-.197	-1.910	.059	.988	1.012
	StresKerja	-.344	.150	-.237	-2.300	.024	.988	1.012

a. Dependent Variable: EtosKerjaGuru

Gambar 6. Output SPSS 27: Coefficiens^a- Regresi Linear Berganda

Berdasarkan output *Coefficiens^a*, diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah: $\hat{Y} = 94,744 - 0,428 X_1 - 0,344 X_2$. Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta sebesar 94,744 bermakna bahwa apabila Kejenuhan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) bernilai nol, maka Etos Kerja Guru (Y) akan memiliki nilai sebesar 94,744. (2) Koefisien regresi X_1 sebesar -0,428 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kejenuhan Kerja, maka Etos Kerja Guru akan menurun sebesar 0,428 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. (3) Koefisien regresi X_2 sebesar -0,344 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Stres Kerja, maka Etos Kerja Guru akan menurun sebesar 0,344 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien regresi variabel Kejenuhan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) bernilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kejenuhan kerja dan stres kerja yang dialami guru, maka etos kerja guru cenderung mengalami penurunan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Dengan demikian, kedua variabel bebas tersebut memiliki arah hubungan yang berlawanan dengan etos kerja guru.

1. Uji Hipotesis Pertama (Pengaruh Kejenuhan Kerja Terhadap Etos Kerja Guru)

Berdasarkan output *Coefficiens^a* (Gambar 6), hasil uji t variabel kejenuhan kerja (X_1) terhadap etos kerja Guru (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar -1,910 dan nilai Sig. sebesar 0,059. Karena t-hitung $(-1,910) < t\text{-tabel } (1,988)$ dan Sig. $(0,059) > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, Kejenuhan Kerja (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Guru (Y) pada UPTD Sekolah Dasar di Kelurahan Naikoten 1 Kota Kupang. Model summary untuk pengaruh parsial X_1 (Gambar 7) menunjukkan R Square sebesar 0,050, yang berarti Kejenuhan Kerja hanya menjelaskan 5,0% variasi Etos Kerja Guru.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.223 ^a	.050	.039	19.203

a. Predictors: (Constant), KejenuhanKerja

b. Dependent Variable: EtosKerjaGuru

Gambar 7. Output SPSS 27: Model Summary^b- X_1 terhadap Y

2. Uji Hipotesis Kedua (Pengaruh Stres Kerja Terhadap Etos Kerja Guru)

Berdasarkan output *Coefficiens^a* (gambar 6) hasil uji t variabel stres kerja (X_2) terhadap etos kerja guru (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar -2,300 dan nilai Sig. sebesar 0,024. Karena t-hitung ($2,300 > t\text{-tabel}$ (1,988) dan Sig. ($0,024 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, stres kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan dan negatif terhadap etos kerja guru (Y) pada UPTD Sekolah Dasar di Kelurahan Naikoten 1 kota Kupang. Model summary untuk pengaruh parsial X_2 (Gambar 9) menunjukkan R Square sebesar 0,067, yang berarti Stres Kerja menjelaskan 6,7% variasi Etos Kerja Guru.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.259 ^a	.067	.056	19.028

a. Predictors: (Constant), StresKerja
b. Dependent Variable: EtosKerjaGuru

Gambar 8. Output SPSS 27: Model Summary^b- X_2 terhadap Y

3. Uji Hipotesis Ketiga (Pengaruh Kejenuhan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Etos Kerja Guru)

Pengujian secara simultan menggunakan uji F menunjukkan F-hitung sebesar 5,007 dengan Sig. = 0,009 ($< 0,05$) (Gambar 9), yang berarti Kejenuhan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Guru.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3517.708	2	1758.854	5.007	.009 ^b
	Residual	29856.917	85	351.258		
	Total	33374.625	87			

a. Dependent Variable: EtosKerjaGuru
b. Predictors: (Constant), StresKerja, KejenuhanKerja

Gambar 9. Output SPSS 27: ANOVA^a- Uji F Simultan

Model summary simultan (Gambar 10) menunjukkan nilai R sebesar 0,325 dan R Square sebesar 0,105, yang berarti Kejenuhan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama menjelaskan 10,5% variasi Etos Kerja Guru, sedangkan 89,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.325 ^a	.105	.084	18.742

a. Predictors: (Constant), StresKerja, KejenuhanKerja
b. Dependent Variable: EtosKerjaGuru

Gambar 10. Output SPSS 27: Model Summary^b- Regresi Berganda

Pembahasan

Pengaruh Kejenuhan Kerja Terhadap Etos Kerja Guru

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kejenuhan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja guru ($t = -1,910$; $\text{Sig.} = 0,059$), meskipun arah koefisiennya negatif. Temuan ini konsisten dengan pola yang dilaporkan oleh (Rudyanto, 2021), yang menemukan bahwa pengaruh kejenuhan kerja terhadap motivasi kerja guru bersifat negatif namun tidak selalu mencapai taraf signifikansi di semua konteks. Kondisi ini dapat dijelaskan melalui perspektif resiliensi profesional guru: nilai rata-rata kejenuhan kerja yang berada pada kategori sedang (28,86) mengindikasikan bahwa sebagian besar guru masih memiliki kapasitas psikologis untuk mempertahankan etos kerjanya. Hasil ini berbeda dengan temuan (Ali et al., 2023) yang melaporkan pengaruh burnout signifikan terhadap etos kerja guru, sebuah perbedaan yang dapat bersumber dari karakteristik responden, budaya kerja, serta sistem dukungan institusional yang berbeda antarkonteks penelitian. Temuan ini harus menjadi peringatan dini bagi seluruh pemangku kepentingan pendidikan di Kelurahan Naikoten 1 Kota Kupang. Apabila kondisi kejenuhan kerja yang saat ini berada pada kategori sedang dibiarkan tanpa penanganan yang memadai, terdapat risiko nyata bahwa tingkat kejenuhan tersebut akan meningkat seiring berjalannya waktu hingga akhirnya mencapai ambang yang cukup kuat untuk memengaruhi etos kerja secara signifikan. Oleh karena itu, tindakan preventif tetap diperlukan, antara lain melalui rotasi tugas yang terencana, penciptaan variasi dalam kegiatan pembelajaran, penguatan komunitas belajar profesional antar guru, serta pemberian apresiasi dan pengakuan yang konsisten terhadap dedikasi dan kontribusi guru dalam proses pendidikan. Dengan langkah-langkah preventif tersebut, kondisi kejenuhan kerja guru dapat dikendalikan sejak dini sehingga tidak berkembang menjadi ancaman serius bagi keberlangsungan etos kerja dan kualitas pendidikan di UPTD Sekolah Dasar Kelurahan Naikoten 1 Kota Kupang. Temuan ini juga sejalan dengan bukti bahwa profil kejenuhan kerja guru sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu seperti pengalaman dan usia, sehingga strategi penanganannya perlu disesuaikan dengan profil guru yang berbeda-beda (Alghamdi & Sideridis, 2024)

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Etos Kerja Guru)

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap etos kerja guru ($t = -2,300$; $\text{Sig.} = 0,024$), dengan koefisien regresi $-0,344$. Temuan ini sejalan dengan konsep stres kerja sebagai kondisi dinamis akibat tuntutan berlebihan yang berdampak negatif pada perilaku kerja individu (Rossana, 2021), serta konsisten dengan hasil (Nurafifah & Inayah, 2023) dan (Sari et al., 2022) yang juga menemukan pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja guru. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja guru pada UPTD Sekolah Dasar di Kelurahan Naikoten 1 Kota Kupang berada pada kategori yang cukup tinggi dan memberikan pengaruh negatif terhadap etos kerja guru. Kondisi ini menggambarkan bahwa guru tidak hanya menjalankan tugas mengajar, tetapi juga menghadapi berbagai tuntutan administratif, pelaporan, serta tanggung jawab lainnya yang dapat menimbulkan tekanan fisik dan psikologis. Akibatnya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami guru, semakin menurun pula semangat dan kualitas pelaksanaan tugas profesional mereka. Pola ini memperkuat temuan terbaru bahwa stres kerja secara konsisten berpengaruh negatif terhadap kinerja guru sekolah dasar di berbagai konteks (Novianti et al., 2025).

Pengaruh Kejenuhan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Etos Kerja Guru

Secara simultan, kejenuhan kerja dan stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap etos kerja guru ($F = 5,007$; $\text{Sig.} = 0,009$), dengan kontribusi sebesar 10,5% ($R^2 = 0,105$). Temuan ini memperlihatkan adanya efek kumulatif: kejenuhan kerja yang secara individual tidak cukup kuat memengaruhi etos kerja, ketika berinteraksi dengan stres kerja membentuk tekanan psikologis berlapis yang secara bersama-sama melemahkan etos kerja guru.. Nilai kontribusi sebesar 10,5% tergolong relatif kecil, namun tetap bermakna secara teoretis dan praktis mengingat etos kerja guru dibentuk oleh jaringan faktor yang kompleks, termasuk motivasi intrinsik, kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan lingkungan kerja (Siregar & Azmi, 2022). Implikasinya, penanganan kejenuhan dan stres kerja guru perlu dilakukan secara terpadu, mulai dari distribusi beban kerja yang proporsional, penciptaan iklim kerja yang suportif, hingga penguatan program pengembangan profesional berkelanjutan bagi guru. Secara keseluruhan, hasil pengujian hipotesis ketiga ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika hubungan antara kejenuhan kerja, stres kerja, dan etos kerja guru secara simultan. Temuan bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap etos kerja guru, sementara secara parsial hanya stres kerja yang menunjukkan pengaruh signifikan, mengindikasikan adanya mekanisme interaksi psikologis yang kompleks di antara keduanya. Kejenuhan kerja yang secara individual tidak cukup kuat untuk memengaruhi etos kerja guru, ketika hadir bersamaan dengan stres kerja, akan membentuk tekanan psikologis berlapis yang secara sinergis memperlemah fondasi etos kerja guru. Fenomena ini sejalan dengan perspektif psikologi kerja yang menyatakan bahwa kondisi tekanan ganda dalam lingkungan kerja memiliki efek yang jauh lebih destruktif dibandingkan dengan tekanan tunggal yang berdiri sendiri. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa burnout yang berinteraksi dengan aspek kerja lain secara konsisten menekan kepuasan dan kinerja guru (Yulianti & Dewanti, 2024), serta menegaskan pentingnya intervensi manajerial kepala sekolah yang komprehensif terhadap faktor-faktor kerja guru secara terpadu (Windiawan et al., 2024).

KESIMPULAN

Kejenuhan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja guru ($t = -1,910$; $\text{sig.} = 0,059$), sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan ($t = -2,300$; $\text{sig.} = 0,024$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap etos kerja guru ($F = 5,007$; $\text{sig.} = 0,009$) dengan kontribusi sebesar 10,5%. Indikator dominan yang teridentifikasi adalah rendahnya pencapaian prestasi diri (kejenuhan kerja), tuntutan peran (stres kerja), dan disiplin serta tanggung jawab (etos kerja). Hasil ini menegaskan pentingnya kesejahteraan psikologis guru sebagai bagian integral pengelolaan SDM pendidikan. Kepala sekolah dan dinas pendidikan perlu memprioritaskan pengelolaan beban dan kejelasan peran kerja, mengingat tuntutan peran menjadi sumber stres paling dominan, serta memperkuat program yang menasar aspek disiplin dan tanggung jawab guru sebagai dimensi etos kerja yang paling rentan. Penelitian ini terbatas pada dua variabel prediktor dengan kontribusi R^2 sebesar 10,5%, menunjukkan bahwa mayoritas variasi etos kerja guru dijelaskan oleh faktor lain di luar model, dan cakupan penelitian terbatas pada UPTD Sekolah Dasar di satu kelurahan. Penelitian lanjutan disarankan memperluas model dengan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan lingkungan kerja, serta memperluas cakupan wilayah untuk meningkatkan generalisasi temuan.

REFERENSI

- Agus R., A. H., Yaqin, M. A., & Rahman, K. N. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(4), 2244–2251. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i4.6233>
- Alghamdi, M. H., & Sideridis, G. (2024). Identifying subgroups of teacher burnout in elementary and secondary schools: The effects of teacher experience, age and gender. *Frontiers in Psychology*, 15, 1406562. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1406562>
- Ali, M., Zulkifli, A., & Nurqamar, I. F. (2021). *Manajemen burnout konsep dan implementasi*. UPT Unhas Press.
- Ali, Tari, E., Lao, H. A., & Koroh, L. I. (2023). The effect of principal supervision and burnout on teacher work ethics at Rita Kaka Public Elementary School. *Afeksi: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 4(4), 399–143.
- Bakti, S., Akbar, M. D., Nurhasanah, S., Nugroho, D. T., & Chaniago, A. S. (2025). Guru dan Tupoksinya. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(2), 1262-1269. <https://doi.org/10.56832/edu.v5i2.1499>
- Fadhilah, I. N., Ratnaningsih, S., & Maftuhah. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Inovasi Pendidikan MH Thamrin*, 8(2), 86–107. <https://doi.org/10.37012/jipmht.v8i2.2381>
- Febrinan, J., & Prastuti, E. (2020). Peran regulasi emosi terhadap stres kerja guru sekolah dasar. *Psikoislamika. Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 1217(2), 86–100. <https://doi.org/10.18860/psi.v17i2.10183>
- Indriyanti, L., Setiadi, M. C., Bakti, N. W. S. A., Suriansyah, A., & Cinantya, C. (2024). Pentingnya Peran Kepala Sekolah Dan Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa Di Sekolah Dasar. *Journal Educational Research and Development*, 1(2), 273–283. <https://doi.org/10.62379/jerd.v1i2.149>
- Margaretha, I. P., Sahrani, R., & Heng, P. H. (2024). Peranan empati sebagai mediator dalam hubungan antara burnout dan self-efficacy pada guru sekolah dasar di Jakarta. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(11), 1136–1151. <https://doi.org/10.59141/japendi.v5i11.5912>
- Novianti, D., Putri, E. A., Kurniawan, H., & Fajri, M. (2025). Pengaruh work life balance dan stress kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se Kecamatan Rambah. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, 9(2), 185–194. <https://doi.org/10.35446/diklatreview.v9i2.2311>
- Nurafifah, D. A., & Inayah, Z. (2023). Hubungan lingkungan kerja dan stres kerja dengan kinerja guru sekolah dasar negeri. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(9), 146–154.
- Prasasti, S. (2017). Etos kerja dan profesional guru. *Jurnal Ilmiah PENJAS*, 3(2), 74–89.
- Rossana, D. (2021). Kejenuhan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 9(2), 167–180.
- Rosyidah, A. (2024). The Role of Self Esteem on Teacher Burnout. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 8(1), 102–112. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v8i1.8057>
- Rudyanto, H. (2021). Pengaruh kejenuhan kerja (burnout) terhadap motivasi kerja guru. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 7(1), 23–35.
- Sari, H. F. ., Ekawarna, & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kera Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(4), 1204–1211.
- Sembiring, D. S. (2025). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah W Medan*. Universitas Medan Area.

- Shalihah, I., Raswan, R., & Ridlo, U. (2025). Uji validitas dan reliabilitas. *Luxfia: Journal of Multidisciplinary Research*, 1(1), 69–81.
- Siregar, N., & Azmi, F. (2022). Etos kerja dan kinerja guru dalam perspektif manajemen pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(1), 67–82.
- Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 24–36.
- Windiawan, W., Hartinah, S., & Habibi, B. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD. *Journal of Education Research*, 5(3), 2892–2903. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1387>
- Yulianti, A., & Dewanti, R. (2024). Dampak burnout guru taman kanak-kanak terhadap kepuasan kerja di Sidoarjo. *Journal of Islamic Psychology*, 1(1), 12. <https://doi.org/10.47134/islamicpsychology.v1i1.47>

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA