

**PENGARUH *SPIRITUAL WELL-BEING* TERHADAP *BURNOUT*
PADA GURU TK DENGAN *SELF-EFFICACY* SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

TESIS

OLEH

RIFATUN NIHAYAH RAMBE

NPM. 241804033



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)14/7/26

**PENGARUH *SPIRITUAL WELL-BEING* TERHADAP *BURNOUT*
PADA GURU TK DENGAN *SELF-EFFICACY* SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Psikologi
Dalam Program Studi Magister Psikologi
Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

RIFATUN NIHAYAH RAMBE

NPM. 241804033

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/7/26

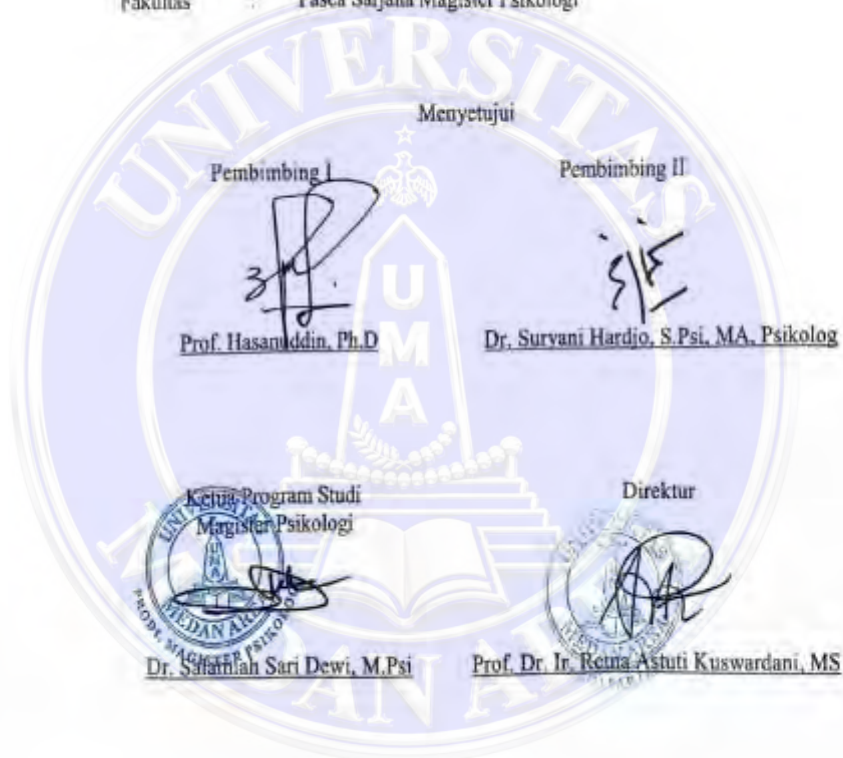
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)14/7/26

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Tesis : Pengaruh *Spritual Well-Being* Terhadap *Burnout* Pada Guru
TK dengan *Self-Efficacy* sebagai Variabel Mediasi
Nama : Rifatun Nihayah Rambe
NPM : 241804033
Fakultas : Pasca Sarjana Magister Psikologi



HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa tesis yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar magister merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis ini, saya kutip dari karya orang lain dan telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam tesis ini.

Medan, April 2026


Rifatun Nihayah Rambe
NPM : 241804033

HALAMAN PUBLIKASI TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

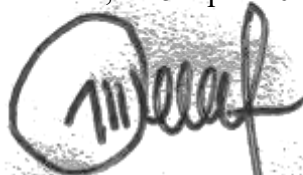
Nama : Rifatun Nihayah Rambe
NPM : 241804033
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Pasca Sarjana
Jenis Karya : Tesis

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh *Spritual Well-Being* Terhadap *Burnout* Pada Guru TK dengan
Self-Efficacy sebagai Variabel Mediasi**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta

Medan, 25 April 2026



Rifatun Nihayah Rambe
NPM : 241804033

RIWAYAT HIDUP

Penulis, yang memiliki nama lengkap Rifatun Nihayah Rambe, lahir di Aek Kanopan pada 16 Februari 1985 sebagai putri ketiga dari empat bersaudara, buah kasih pasangan Bapak Abdul Rahman Rambe dan Ibu Khairul Hayati Aruan. Akar pendidikan formal bermula di SD Negeri 010120 Ledong Timur, yang kemudian berlanjut dengan pendalaman nilai-nilai karakter di Pondok Pesantren Darul Arafah hingga menyelesaikan jenjang SMA pada tahun 2003.

Dedikasi yang dilakukan Penulis pada dunia pendidikan terpancar sejak menempuh studi sarjana di Program Studi Bahasa Inggris, FKIP Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) dan lulus pada tahun 2007. Seiring berjalannya waktu, ketertarikan Penulis terhadap aspek manusia dalam pendidikan membawa diri untuk kembali ke bangku kuliah. Pada tahun 2024, mendaftarkan diri sebagai mahasiswa Program Studi Magister Psikologi di Universitas Medan Area.

Dalam perjalanan hidup, Penulis didampingi oleh suami tercinta, Sofian Saputra, S.T., dan diberkati dengan kehadiran tiga buah hati: Syahid Al Munawwaf Sinulingga, Zubair Salim Assyauqi Sinulingga, dan Rumaisha Khuluqiyyah Sinulingga. Fokus penelitian ini yakni kesejahteraan psikologis guru, *spiritual well-being*, dan *self-efficacy*. Bukan sekadar tugas akhir bagi Penulis, melainkan refleksi dari kepedulian mendalam terhadap kesehatan mental tenaga pendidik.

ABSTRAK

Rifatun Nihayah Rambe (NPM : 241804033), Pengaruh *Spritual Well-Being* Terhadap *Burnout* Pada Guru TK dengan *Self-Efficacy* sebagai Variabel Mediasi, Magister Psikologi Universitas Medan Area Sumatera Utara

Burnout pada guru Taman Kanak-Kanak (TK) menjadi isu penting karena tingginya tuntutan emosional dan administratif dalam pendidikan anak usia dini. *Spritual well-being* dan *self-efficacy* dipandang sebagai sumber daya psikologis yang berpotensi melindungi guru dari kelelahan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *spiritual well-being* terhadap *burnout* dengan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi pada guru TK di Kabupaten Labuhanbatu Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Populasi penelitian berjumlah 548 guru TK, dengan sampel sebanyak 200 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring menggunakan *Spiritual Well-Being Scale* (SWBS), *Maslach Burnout Inventory* (MBI), dan skala *self-efficacy*. Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan program JASP 0.19.3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *spiritual well-being* tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* ($\beta = 0,027$; $p = 0,776$), dan *self-efficacy* juga tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* ($\beta = -0,112$; $p = 0,234$). Namun, *spiritual well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* ($\beta = 0,663$; $p < 0,001$). Selain itu, tidak ditemukan pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui *self-efficacy* ($\beta = 0,052$; $p = 0,074$), sehingga jalur mediasi tidak terbukti. Secara umum, *spiritual well-being*, *self-efficacy*, dan *burnout* berada pada kategori sedang, yang menunjukkan bahwa kondisi responden berada pada tingkat moderat, belum mengalami masalah serius, namun juga belum optimal.

Kata Kunci : *Spritual Well-Being*, *Burnout*, Guru TK, *Self-Efficacy*

ABSTRACT

Rifatun Nihayah Rambe (Number of References: 241804033), The Influence of Spiritual Well-Being on Burnout in Kindergarten Teachers with Self-Efficacy as a Mediating Variable, Master of Psychology, University of Medan Area, North Sumatra

Burnout among kindergarten (TK) teachers is an important issue due to the high emotional and administrative demands in early childhood education. Spiritual well-being and self-efficacy are considered psychological resources that may help protect teachers from work-related exhaustion. This study aims to analyze the effect of spiritual well-being on burnout, with self-efficacy as a mediating variable, among TK teachers in North Labuhanbatu Regency. This research employed a quantitative approach with a survey design. The population consisted of 548 TK teachers, with a sample of 200 respondents. Data were collected through online questionnaires using the Spiritual Well-Being Scale (SWBS), Maslach Burnout Inventory (MBI), and a self-efficacy scale. Data analysis was conducted using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with JASP 0.19.3.0. The results showed that spiritual well-being did not have a significant effect on burnout ($\beta = 0.027$; $p = 0.776$), and self-efficacy also did not have a significant effect on burnout ($\beta = -0.112$; $p = 0.234$). However, spiritual well-being had a positive and significant effect on self-efficacy ($\beta = 0.663$; $p < 0.001$). In addition, no significant indirect effect was found through self-efficacy ($\beta = 0.052$; $p = 0.074$), indicating that the mediation effect was not supported. Overall, spiritual well-being, self-efficacy, and burnout were at a moderate level, indicating that respondents were in a moderate condition—neither experiencing severe problems nor being in an optimal state.

Keywords: Spiritual Well-Being, Burnout, Kindergarten Teachers, Self-Efficacy

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis sanjungkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “Pengaruh *Spiritual Well-Being* Terhadap *Burnout* Pada Guru Tk Dengan *Self-Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi”. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan tesis ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. M. Erwin Siregar, SE, MBA selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim;
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area;
3. Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., M.S selaku Direktur Program Pascasarjana;
4. Prof. Hasanuddin, Ph.D selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan, saran dan juga bimbingan dalam menyelesaikan penelitian tesis ini dan yang selalu memberikan semangat kepada saya, yang melancarkan segala urusan saya selama tesis , yang selalu memberikan waktu untuk saya, yang selalu memberi banyak masukan serta ilmu Beliau pada saya untuk menyelesaikan tesis ini;
5. Dr. Suryani Hardjo, MA, Psikolog, selaku selaku dosen pembimbing II dan

Kaprodi Magister Psikologi Universitas Medan Area, yang selalu memberikan semangat kepada saya, yang melancarkan segala urusan saya selama tesis, yang selalu memberikan waktu untuk saya, yang selalu memberi banyak masukan serta ilmu Beliau pada saya untuk menyelesaikan tesis ini;

6. Yudistira Fauzy Indrawan, MA, Ph.D selaku sekretaris yang berkenan untuk menjadi notulen dalam sidang proposal, seminar hasil dan sidang tesis dan telah memberikan masukan-masukan dalam penyempurnaan tesis ini;
7. Dr. Siti Aisyah M.Psi, Psikolog selaku ketua yang berkenan menjadi notulen dalam sidang tesis dan telah memberikan masukan-masukan dalam penyempurnaan tesis ini;
8. Dr. Salamiah Dewi, M.Psi, selaku penguji tamu yang berkenan menjadi notulen dalam sidang tesis dan telah memberikan masukan-masukan dalam penyempurnaan tesis ini;
9. Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada segenap Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah berkontribusi memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi penulis hingga saat ini dan para staf tata usaha Program Magister Psikologi yang telah membantu dan memperlancar dalam proses dari awal hingga akhir dalam penyelesaian tesis ini;

10. Teristimewa Untuk Suami saya Sofian Saputra Sinulingga ST yang sudah memberikan semangat kepada saya dalam mengerjakan tesis ini;
11. Terimakasih Buat Putra-putri ku Syahid Al munawwaf Sinulingga, Zubair Salim Assyauqi Sinulingga dan Rumaisha Khuluqiyyah Sinulingga yang Sudah Berbesar hati Berbagi waktu kebersamaan dengan saya dan selalu mendukung saya dalam Pengerjaan Tesis ini;
12. Terimakasih untuk semua pihak yang terlibat dalam proses panjang ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu dan terimakasih untuk semua pembaca. Semoga karya tulis ini bermanfaat.

Akhir kata, penulis memohon maaf atas kesalahan dan kekurangan di dalam penulisan ataupun penyusunan tesis ini. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar dapat melakukan penelitian yang lebih baik lagi. Semoga segala kebaikan dan bantuan yang diberikan akan mendapat balasan dari Allah SWT.

Medan, April 2026

Rifatun Nihayah Rambe

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PUBLIKASI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Hipotesis	10
1.5. Manfaat Penelitian	11
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 12
2.1. <i>Burnout</i>	12
2.1.1. Pengertian <i>Burnout</i>	12
2.1.2. Aspek-Aspek <i>Burnout</i>	16
2.1.3. Faktor Penyebab <i>Burnout</i>	19
2.1.4. Gejala <i>Burnout</i>	24
2.1.5. Konsep Terjadinya <i>Burnout</i>	25
2.2. <i>Spiritual Well-Being</i>	26
2.2.1. Pengertian <i>Spiritual Well-Being</i>	26
2.2.2. Aspek-Aspek <i>Spiritual Well-Being</i>	30
2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Spiritual Well-Being</i>	34
2.3. <i>Self-efficacy</i>	35
2.3.1. Pengertian <i>Self-efficacy</i>	35
2.3.2. Aspek-aspek <i>Self-efficacy</i>	37
2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Self-efficacy</i>	38
2.4. Kerangka Konseptual	41
2.4.1. Peran <i>Spiritual Well-Being</i> Terhadap <i>Self-efficacy</i>	41
2.4.2. Peran <i>Self-efficacy</i> Terhadap <i>Burnout</i>	41
2.4.3. Peran <i>Spiritual Well-Being</i> Terhadap <i>Burnout</i>	42
2.4.4. Peran <i>Spiritual Well-Being</i> Terhadap <i>Burnout</i> Dengan <i>Self-efficacy</i> Sebagai Variabel Mediasi	43
2.5. Kerangka Penelitian	44
 BAB III METODE PENELITIAN	 45
3.1. Desain Penelitian	45
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.3. Identifikasi Variabel Penelitian	46

3.4. Definisi Operasional	47
3.4.1 <i>Burnout</i> (Variabel Dependen)	47
3.4.2 <i>Spiritual Well-Being</i> (Variabel Independen)	47
3.4.3 <i>Self-efficacy</i> (Variabel Mediasi)	48
3.5. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	48
3.5.1 Populasi Penelitian	48
3.5.2 Sampel Penelitian	49
3.6. Metode Pengumpulan Data	49
3.6.1 Skala <i>Spiritual Well-Being</i>	50
3.6.2 Skala <i>Burnout</i>	51
3.6.2 Skala Efikasi Diri.....	52
3.7. Validitas dan Reliabilitas	52
3.7.1 Tahap Pelaksanaan Penelitian	52
3.7.2 Tahap Analisa Data Penelitian	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	61
4.1. Gambaran Umum Responden.....	64
4.1.1 Data <i>Outlier</i>	64
4.1.2 Deskripsi Data Responden.....	64
4.2. Hasil Uji Analisa	67
4.2.1. Hasil Uji Reliabilitas	67
4.2.2. Hasil Uji Validitas.....	68
4.2.3. Hasil Uji Analisa Model Fit	71
4.2.4. Hasil Uji R-Squared	72
4.2.5. Hasil Uji Hipotesis	73
4.2.6. Hasil Uji Analisis Jalur.....	75
4.3. Hasil Penilaian Skor Variabel Laten	83
4.3.1. Hasil Penilaian Skor Variabel <i>Independent Spritual Well-Being</i>	83
4.3.2. Hasil Penilaian Skor Variabel <i>Dependent Burnout</i>	83
4.3.3. Hasil Penilaian Skor Variabel Mediator <i>Self-Efficacy</i>	83
4.4. Pembahasan	84
4.4.1. Pengaruh <i>Spiritual Well-Being</i> Terhadap <i>Burnout</i>	84
4.4.2. Pengaruh <i>Spiritual Well-Being</i> Terhadap <i>Self-Efficacy</i>	88
4.4.3. Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap <i>Burnout</i>	91
4.4.4. Pengaruh <i>Spiritual Well-Being</i> Terhadap <i>Burnout</i> Melalui <i>Self-Efficacy</i> Sebagai Mediator.....	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	94
5.1. Kesimpulan	94
5.2. Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN.....	106

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2. 1 Gejala <i>Burnout</i>	24
3. 1 <i>Skor Penilaian Instrumen Penelitian</i>	53
3. 2 Kisi-Kisi Skala <i>Spiritual Well-Being</i>	53
3. 3 Kisi-Kisi Skala <i>Burnout</i>	54
3. 4 Kisi-Kisi Skala Efikasi Diri.....	55
3. 5 Kriteria <i>Cronbach's Alpha</i> (α).....	59
3. 6 Kriteria <i>Validitas Konvergen</i>	59
3. 7 Kriteria <i>Validitas Diskriminan</i>	60
3. 8 Interpretasi Umum <i>R-Squared</i>	60
3. 9 Kriteria <i>Absolute Fit Test</i>	62
3. 10 Kriteria <i>Incremental Fit Measures</i>	62
3. 11 Kriteria <i>Parsimonius Fit Measures</i>	63
4.1. <i>Data Usia Responden</i>	64
4.2 <i>Data Umur Responden</i>	65
4.3. <i>Data Status Responden</i>	66
4.4. <i>Data Pendidikan Terakhir Responden</i>	66
4.5. <i>Data Instansi Tugas Responden</i>	67
4.6. <i>Hasil Uji Reliabilitas</i>	67
4.7. <i>Factor Loading</i>	68
4.8. <i>Hasil Uji AVE</i>	69
4.9. <i>Hasil Analisa HTMT</i>	69
4.10. <i>Hasil Uji Cross Loading</i>	70
4.11. <i>Hasil Uji Analisa Model Fit</i>	71
4.12. <i>Hasil Uji Analisa Model Fit (Ghozali, 2016)</i>	71
4.13. <i>Hasil Uji R-Squared</i>	72
4.14. <i>Hasil Uji Hipotesis Antara Konstruk</i>	73
4.15. <i>Hasil Uji Hipotesis Peran Mediator Self Efficacy</i>	73
4.16. <i>Hasil Analisa Jalur Variabel Laten</i>	75
4.17. <i>Hasil Analisa Jalur Antar Indikator</i>	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Bagan Kerangka Berfikir	44
4.1. Hasil Analisa Jalur Variabel Laten	75
4.2. Hasil Uji Analisa Jalur Antar Indikator	77



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Halaman

1.	Surat Izin Penelitian Dari Universitas Medan Area	108
2.	Surat Permohonan Izin Responden.....	109
3.	Lembar Persetujuan Responden	110
4.	Petunjuk Pengisian Kuesioner	111
5.	Kuesioner Spritual WellBeing.....	112
6.	Kuesioner Burnout.....	115
7.	Kuesioner Efikasi Diri	117
8.	Surat Pemberitahuan Selesai penelitian.....	119
9.	Izin Pemakaian Skala <i>Burnout</i>	120
10.	Izin Pemakaian Skala SWB	121
11.	Izin Pemakaian Skala <i>Self Efficacy</i>	122



BAB I PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini terlihat dari dinamika guru Taman Kanak-Kanak (TK) yang terdaftar dalam Data Pokok Pendidikan (Dapodik) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara yang cenderung mengalami perubahan setiap tahunnya. Seringnya pergantian guru setiap tahunnya mengindikasikan adanya permasalahan dalam keberlangsungan tenaga pendidik di jenjang pendidikan usia dini. Guru TK memiliki tanggung jawab yang tidak ringan, mulai dari mendampingi perkembangan emosional dan sosial anak, mengelola perilaku siswa yang masih dalam tahap eksplorasi, hingga memenuhi tuntutan administrasi sekolah yang semakin kompleks sesuai kebijakan pendidikan yang berlaku. Beban kerja yang bersifat pedagogis sekaligus administratif ini menempatkan guru pada kondisi tekanan yang terus-menerus, sehingga berpotensi memicu kelelahan fisik dan emosional yang berkepanjangan, yang dalam kajian psikologi dikenal sebagai *burnout*.

Burnout pada guru TK tidak hanya berdampak pada kondisi psikologis individu, tetapi juga berimplikasi pada kualitas proses pembelajaran dan stabilitas lembaga pendidikan. Guru yang mengalami kelelahan emosional cenderung menunjukkan penurunan motivasi, keterlibatan kerja, serta komitmen terhadap profesi, sehingga meningkatkan kemungkinan untuk tidak bertahan lama dalam pekerjaannya. Jika kondisi ini terus berulang setiap tahun, maka akan memengaruhi konsistensi pembelajaran dan perkembangan peserta didik. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap

munculnya *burnout* pada guru TK sebagai upaya preventif dalam menjaga kesejahteraan guru dan keberlangsungan pendidikan anak usia dini.

Burnout merupakan salah satu persoalan psikologis yang semakin banyak mendapat perhatian dalam konteks profesi pendidik. Istilah ini pertama kali dipopulerkan oleh Herbert Freudenberger dan kemudian dikembangkan secara konseptual oleh Christina Maslach sebagai sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, serta menurunnya pencapaian diri akibat tekanan kerja yang berlangsung kronis (Maslach & Leiter, 2016). Dalam lingkungan pendidikan, *burnout* tidak hanya berdampak pada kesejahteraan guru secara personal, tetapi juga berimplikasi langsung pada kualitas pembelajaran, interaksi guru-anak, dan iklim kelas secara keseluruhan.

Guru Taman Kanak-Kanak (TK) termasuk kelompok yang rentan mengalami burnout. Karakteristik peserta didik usia dini usia 4-6 tahun dengan lama pendidikan 1-2 tahun (Hartawati & Mariyanti, 2014b) membutuhkan perhatian intensif, kesabaran tinggi, serta keterlibatan emosional yang konsisten menuntut energi psikologis yang tidak sedikit. Hal ini dikarenakan pada masa ini, anak berada dalam masa emas perkembangan kognitif, emosional, sosial, dan spiritual (Raihana, 2018). Sehingga, guru TK memegang peran vital dalam mendampingi dan mengarahkan tumbuh kembang anak secara optimal. Menurut Arisandi (2017) pendidikan merupakan bagian penting dalam membesarkan generasi yang sukses. Guru yang siap dan termotivasi sangat dibutuhkan di sekolah dalam menciptakan generasi yang berkualitas. Akan tetapi, data penelitian menunjukkan tingkat yang sangat tinggi perihal guru yang mengalami masalah *burnout* di seluruh dunia (Lestari, 2021). Faktor pemicu biasanya dihadapkan

pada situasi emosional melalui masalah disiplin siswa, yang berdampak negatif pada kepuasan kerja. Di sisi lain, tuntutan administratif, ekspektasi orang tua, serta keterbatasan fasilitas di beberapa daerah turut memperbesar tekanan kerja. Dalam konteks Kabupaten Labuhanbatu Utara, dinamika sosial dan ketersediaan sumber daya pendidikan yang beragam menjadi faktor yang patut dipertimbangkan dalam memahami kondisi psikologis guru TK. Jika kondisi *burnout* dibiarkan, maka bukan hanya performa kerja yang menurun, melainkan juga muncul risiko gangguan kesehatan mental jangka panjang.

Temuan awal di lapangan menunjukkan adanya perbedaan respons psikologis antar guru dalam menghadapi tekanan kerja. Seorang guru TK di Kecamatan Kualuh Hulu, Kabupaten Labuhanbatu Utara, mengungkapkan bahwa meskipun menghadapi berbagai kesulitan dalam mengelola kelas dan tuntutan administratif, ia tetap yakin terhadap kemampuannya serta terus berupaya mencari strategi agar dapat menjalankan tanggung jawab profesional secara optimal. Sebaliknya, guru lain menyampaikan keraguan terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas, terutama ketika menghadapi situasi kelas yang memunculkan ketegangan emosional secara berulang. Kondisi tersebut membuatnya lebih rentan mengalami stres dan kelelahan emosional. Perbedaan respons tersebut menunjukkan bahwa tekanan kerja yang relatif serupa dapat menghasilkan dampak psikologis yang berbeda pada setiap individu. Hal ini mengindikasikan adanya faktor internal yang berperan dalam menentukan bagaimana guru memaknai dan merespons tuntutan pekerjaan.

Upaya memahami *burnout* secara lebih utuh tidak cukup hanya melalui pendekatan stres kerja atau beban organisasi semata, tetapi juga perlu

mempertimbangkan dimensi kesejahteraan psikologis yang bersifat mendalam dan menyentuh makna hidup individu. Dalam konteks ini, dimensi spiritual menjadi relevan karena menyangkut cara seseorang memaknai pengalaman, penderitaan, serta tantangan dalam kehidupannya, termasuk dalam dunia kerja. Pendekatan yang hanya berfokus pada faktor eksternal seperti beban tugas, konflik peran, atau tekanan administrative sering kali belum mampu menjelaskan mengapa pada kondisi kerja yang relatif serupa, sebagian guru mampu bertahan dengan baik sementara yang lain mengalami kelelahan emosional yang berat. Perbedaan tersebut mengindikasikan adanya faktor internal yang bersifat protektif, salah satunya adalah *spiritual well-being*.

Konsep *spiritual well-being* (SWB) banyak dirumuskan melalui pemikiran Raymond F. Paloutzian dan Craig W. Ellison yang mengembangkan pemahaman bahwa kesejahteraan spiritual terdiri atas dua dimensi utama, yaitu religious well-being dan existential well-being (Ellison, 1983). *Religious well-being* berkaitan dengan kualitas relasi individu dengan Tuhan, yang tercermin dalam rasa kedekatan, kepercayaan, dan ketergantungan spiritual. Sementara itu, *existential well-being* merujuk pada sejauh mana individu merasakan hidupnya bermakna, memiliki arah, serta dipenuhi harapan. Fisher (2011; King & Pong, 2022) menggambarkan bahwa *spiritual well-being* merupakan keadaan terpenuhinya hubungan *personal, communal, environmental* dan *transcendental*. Maka dari itu SWB bukan sekedar indikator religiositas formal, melainkan kondisi batin yang menunjukkan integrasi antara keyakinan, nilai, dan pengalaman hidup.

Dalam konteks profesi guru, terutama guru TK yang bekerja dengan keterlibatan emosional tinggi, SWB dapat menjadi fondasi psikologis yang

memperkuat daya tahan terhadap tekanan kerja. Guru yang memiliki makna spiritual terhadap profesinya cenderung melihat aktivitas mengajar bukan hanya sebagai rutinitas administratif, melainkan sebagai amanah, panggilan jiwa, atau bentuk pengabdian. Perspektif ini dapat mengubah cara individu merespons stress. Sehingga tekanan tidak lagi dimaknai sebagai beban semata, tetapi sebagai bagian dari proses pertumbuhan dan kontribusi. Di sinilah aspek eksistensial SWB memainkan peran penting yakni bagaimana seseorang menafsirkan pekerjaannya dalam kerangka tujuan hidup yang lebih luas.

Lebih jauh, SWB juga berkaitan dengan munculnya harapan dan optimisme yang stabil. Individu dengan SWB yang baik cenderung memiliki orientasi hidup yang positif, mampu menerima keterbatasan, serta tidak mudah terjebak dalam keputusan ketika menghadapi kegagalan atau konflik di tempat kerja (Mahipalan & Sheena, 2019). Kondisi ini berpotensi menurunkan risiko kelelahan emosional yang merupakan inti dari *burnout*. Dimensi spiritual yang dimasukkan dalam analisis *burnout* bukanlah pendekatan yang bersifat normatif-religius, melainkan langkah konseptual untuk memahami sumber daya psikologis internal yang dapat memperkuat ketahanan individu dalam menjalankan peran profesionalnya. Dengan demikian, SWB diperkirakan memiliki hubungan negatif dengan *burnout*. Namun, hubungan tersebut tidak selalu berlangsung secara langsung dan sederhana. Terdapat kemungkinan adanya mekanisme psikologis yang menjembatani keduanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Andriany et al., 2021) terdapat hubungan yang signifikan antara subjective well-being dengan burnout. Hubungan tersebut bersifat negatif, artinya semakin tinggi *subjective well-being*

guru anak berkebutuhan khusus, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami selama masa pandemi Covid-19. Temuan ini menguatkan asumsi bahwa kesejahteraan subjektif berperan sebagai faktor protektif terhadap tekanan kerja yang intens, khususnya pada profesi yang menuntut keterlibatan emosional tinggi seperti guru.

Meski demikian, kesejahteraan subjektif tidak serta-merta secara langsung menurunkan *burnout* tanpa adanya faktor psikologis lain yang turut berperan. Salah satu variabel yang diduga menjadi mekanisme penghubung adalah *self-efficacy*. Individu dengan SWB yang tinggi cenderung memiliki penilaian positif terhadap kemampuan dirinya dalam mengatasi tuntutan pekerjaan. Keyakinan ini membuat individu lebih mampu memaknai stresor sebagai tantangan yang dapat diatasi, bukan sebagai ancaman yang melemahkan. Dengan demikian, SWB berpotensi meningkatkan *self-efficacy*, yang pada akhirnya menekan munculnya kelelahan emosional, depersonalisasi, maupun penurunan pencapaian pribadi sebagai dimensi utama *burnout*.

Self-efficacy sebagai mediator menjadi relevan karena konsep ini menekankan pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Ketika guru memiliki *self-efficacy* yang kuat, mereka cenderung lebih gigih, adaptif, dan mampu mempertahankan motivasi meskipun berada dalam situasi kerja yang menekan. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa hubungan negatif antara SWB dan burnout terjadi secara tidak langsung melalui peningkatan *self-efficacy*. Dengan kata lain, SWB memperkuat keyakinan diri individu, dan

keyakinan diri inilah yang kemudian berkontribusi dalam menurunkan tingkat *burnout*.

Self-efficacy diperkenalkan oleh Albert Bandura dalam kerangka *Social Cognitive Theory*, yang menekankan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu (Fitra Ningsih & Isnaria Rizki Hayati, 2020). Semakin tinggi efikasi diri, semakin tinggi rasa percaya diri pada kemampuan berhasil (Shu, 2022). Pada situasi sulit, orang dengan efikasi rendah lebih cenderung untuk mengurangi upaya mereka, sementara itu orang dengan efikasi yang tinggi akan berusaha dengan lebih keras untuk menguasai tantangan. Sehingga konteks pendidikan, *self-efficacy* guru merujuk pada keyakinan guru bahwa ia mampu mengelola kelas, mengatasi perilaku siswa, serta mencapai target pembelajaran secara efektif.

Secara teoritis, SWB dapat memperkuat *self-efficacy*. Individu yang memiliki makna hidup dan orientasi spiritual yang kuat cenderung memiliki pandangan diri yang lebih positif, optimisme yang lebih stabil, serta ketahanan dalam menghadapi kegagalan. Keyakinan bahwa pekerjaan memiliki nilai transenden dapat meningkatkan rasa kompetensi dan kepercayaan diri dalam menjalankan tugas. Pada saat yang sama, berbagai penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berkorelasi negatif dengan *burnout*. Menurut Busthomi & A'dlom (2022) keyakinan guru akan kemampuannya dalam mengajar, dapat menimbulkan pandangan terhadap dirinya bahwa ia harus berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan dari tugasnya sebagai guru. Guru dengan *self-efficacy* tinggi lebih mampu mengelola stres kerja, memaknai tantangan

sebagai peluang, serta mempertahankan motivasi intrinsik meskipun berada dalam tekanan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara SWB, *self-efficacy*, dan *burnout* dalam konteks pendidikan maupun profesi pelayanan. Apriningrum & Utami (2021) dalam penelitian pada guru TK menemukan bahwa kedua variabel, yaitu SWB dan *self-efficacy*, memiliki hubungan dengan *burnout*. Secara parsial, SWB berpengaruh positif terhadap *burnout* dan *self-efficacy* memiliki hubungan negatif terhadap *burnout* pada guru, sekaligus menunjukkan bahwa terdapat kemungkinan variabel lain yang turut berkontribusi dalam mempengaruhi *burnout* pada guru TK.

Dalam kajian yang berbeda, Suranto & Sugiarti (2021) meneliti pengaruh *self-efficacy* terhadap kesejahteraan psikologis guru PAUD di Kabupaten Grobogan, dan hasilnya menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap *psychological well-being* tenaga pendidik usia dini. Temuan ini mendukung gagasan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan diri berkaitan dengan kesejahteraan psikologis yang lebih luas, meskipun konteksnya tidak secara langsung mengukur burnout.

Selain itu, sejumlah studi lain secara konseptual menunjukkan bahwa *self-efficacy* berkaitan erat dengan kesejahteraan psikologis dan kemampuan menghadapi tekanan tugas profesional. Penelitian pada guru TK di Pekanbaru misalnya menemukan hubungan positif antara *self-efficacy* dan kesejahteraan psikologis guru, yang mencerminkan bahwa semakin tinggi efikasi diri, semakin baik kondisi psikologis guru (Ihsani et al., 2026).

Temuan-temuan ini secara kolektif menunjukkan pola umum bahwa SWB dan *self-efficacy* tidak hanya berkaitan dengan kondisi psikologis guru secara umum tetapi juga berpeluang berpengaruh terhadap *burnout*, meskipun terdapat variasi hasil penelitian yang mengindikasikan perlunya memasukkan variabel lain atau model yang lebih kompleks dalam pengujian hubungan tersebut. Hal ini menjadi dasar empiris yang mendukung perlunya menguji peran *self-efficacy* sebagai mediator dalam hubungan antara *spiritual well-being* dan *burnout* dalam konteks guru TK di Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Kesenjangan inilah yang menjadi urgensi penelitian ini. Guru TK memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan jenjang pendidikan lain, terutama dalam aspek keterlibatan emosional dan kebutuhan regulasi diri yang tinggi. Oleh karena itu, penting untuk menguji apakah *spiritual well-being* berkontribusi dalam menurunkan *burnout* secara langsung, ataukah pengaruh tersebut bekerja melalui peningkatan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi. Pola ini dibentuk menjadi penelitian yang berjudul “Peran *Spiritual well-being* terhadap *Burnout* dengan *Self-efficacy* sebagai Variabel Mediasi pada guru TK di Kabupaten Labuhanbatu Utara”. Dengan mengkaji peran *spiritual well-being* terhadap *burnout* melalui *self-efficacy* pada guru TK di Kabupaten Labuhanbatu Utara, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan model kesejahteraan psikologis guru berbasis pendekatan spiritual-kognitif. Selain itu, secara praktis, hasil penelitian ini berpotensi menjadi dasar perumusan intervensi yang lebih kontekstual untuk meningkatkan ketahanan psikologis guru di daerah tersebut.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah *spiritual well-being* berpengaruh secara langsung terhadap *burnout* pada guru TK di Kabupaten Labuhanbatu Utara?
2. Apakah *spiritual well-being* berpengaruh terhadap *self-efficacy* pada guru TK di Kabupaten Labuhanbatu Utara?
3. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap *burnout* pada guru TK di Kabupaten Labuhanbatu Utara?
4. Apakah *self-efficacy* memediasi hubungan antara *spiritual well-being* dan *burnout* pada guru TK di Kabupaten Labuhanbatu Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung *spiritual well-being* terhadap *burnout* pada guru TK di Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh *spiritual well-being* terhadap *self-efficacy* pada guru TK di Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap *burnout* pada guru TK di Kabupaten Labuhanbatu Utara.
4. Untuk mengetahui peran mediasi *self-efficacy* dalam hubungan antara *spiritual well-being* dan *burnout* pada guru TK di Kabupaten Labuhanbatu Utara.

1.4. Hipotesis

1. *Spiritual well-being* berpengaruh negatif terhadap *burnout* pada guru TK di Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. *Spiritual well-being* berpengaruh positif terhadap *self-efficacy* pada guru TK di Kabupaten Labuhanbatu Utara.

3. *Self-efficacy* berpengaruh negatif terhadap *burnout* pada guru TK di Kabupaten Labuhanbatu Utara.
4. *Self-efficacy* memediasi hubungan antara *spiritual well-being* dan *burnout* pada guru TK di Kabupaten Labuhanbatu Utara

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian teori dalam bidang psikologi pendidikan dan psikologi positif, khususnya mengenai hubungan antara *spiritual well-being*, *self-efficacy*, dan *burnout*. Temuan ini juga dapat menjadi dasar pengembangan model psikologis untuk memahami faktor-faktor pelindung terhadap *burnout* pada guru.

2. Manfaat Praktis:

- a. Bagi guru TK: Memberikan wawasan mengenai pentingnya menjaga *spiritual well-being* dan meningkatkan *self-efficacy* sebagai upaya mengurangi risiko *burnout*.
- b. Bagi lembaga pendidikan: Memberikan informasi yang dapat digunakan untuk merancang program dukungan psikologis, pelatihan penguatan spiritual dan *self-efficacy* guna menjaga kesejahteraan guru.
- c. Bagi peneliti selanjutnya: Menjadi referensi dan landasan bagi penelitian lanjutan yang ingin mengkaji lebih dalam topik *burnout* pada tenaga guru dengan mempertimbangkan variabel psikologis lainnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Burnout*

2.1.1. Pengertian *Burnout*

Profesi yang menuntut interaksi sosial intens seperti guru, kondisi kelelahan sering kali tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga emosional dan mental. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, ekspektasi masyarakat, keterbatasan sumber daya, serta tekanan psikologis yang berlangsung terus-menerus dapat menimbulkan perasaan letih yang berbeda dari sekadar rasa lelah biasa. Situasi ini kerap membuat seseorang merasa kehilangan semangat, berkurang motivasi, hingga muncul sikap negatif terhadap pekerjaannya (Alfian et al., 2021).

Fenomena tersebut dalam literatur psikologi dikenal dengan istilah *burnout*. *Burnout* tidak hadir secara tiba-tiba, melainkan melalui proses panjang akibat akumulasi stres yang tidak tertangani dengan baik (Nunn & Isaacs, 2019). Pada guru TK misalnya, peran ganda sebagai pendidik sekaligus pengasuh seringkali menjadi beban emosional yang besar. Interaksi harian dengan anak-anak yang membutuhkan kesabaran, ditambah tanggung jawab administrasi serta tuntutan orang tua, menjadikan mereka rentan terhadap kondisi ini.

Karena sifatnya yang kompleks, para ahli memberikan definisi *burnout* dari sudut pandang yang berbeda-beda. Sebagian menekankan pada kelelahan emosional sebagai inti, sementara yang lain melihatnya sebagai gabungan kelelahan fisik, mental, dan sosial. Untuk memahami secara utuh, penting menelusuri bagaimana para pakar psikologi kerja mendefinisikan dan menjelaskan *burnout*. Dengan begitu, konsep ini dapat dipahami bukan hanya sebagai istilah

populer, tetapi juga sebagai fenomena ilmiah yang memiliki implikasi serius bagi kesehatan individu dan keberlangsungan organisasi (Salvagioni et al., 2017).

Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Herbert Freudenberger pada tahun 1974. Ia mendefinisikan *burnout* sebagai kondisi kelelahan fisik dan mental yang muncul akibat keterlibatan intens dalam pekerjaan yang menuntut energi dan komitmen tinggi, namun tidak diimbangi dengan pemulihan yang memadai (Freudenberger, 1974). Oleh karenanya *burnout* bukan hanya sekadar rasa lelah, melainkan sebuah keadaan di mana individu merasa kehilangan motivasi, idealisme, dan tujuan dalam pekerjaannya (Buscarini et al., 2020).

Selanjutnya ada tokoh yaitu Christina Maslach dan Susan Jackson, yang kemudian banyak dikenal sebagai pelopor studi *burnout*, menjelaskan bahwa *burnout* adalah sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi utama: *emotional exhaustion* (kelelahan emosional), *depersonalization* (sikap sinis atau menjauh dari orang lain), dan *reduced personal accomplishment* (penurunan perasaan kompetensi diri) (Maslach & Jackson, 1981; Stehman et al., 2019). Definisi ini menjadi dasar pengembangan Maslach *Burnout* Inventory (MBI) yang hingga kini dipakai luas di berbagai bidang penelitian (Williamson et al., 2018). Menurut Pines dan Aronson, *burnout* adalah kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh tekanan emosional (Malach-Pines, 2005). Mereka menekankan bahwa *burnout* bukanlah proses instan, melainkan akumulasi stres kronis yang mengikis semangat seseorang sedikit demi sedikit. Perspektif ini menegaskan bahwa *burnout* berkembang melalui proses yang panjang dan berbahaya jika tidak ditangani (Hakanen & Bakker, 2017).

Defenisi dari Schaufeli dan Enzmann mengartikan *burnout* sebagai keadaan kelelahan yang mendalam, diikuti hilangnya minat serta berkurangnya efektivitas kerja (W. Schaufeli & Enzmann, 2020). Mereka menekankan aspek “keletihan” sebagai inti dari *burnout*, sehingga meskipun dimensi lain muncul, faktor kelelahanlah yang menjadi ciri paling dominan. Definisi ini banyak dipakai untuk memahami *burnout* dalam kerangka *Job Demands-Resources Model* yang populer di psikologi kerja (Bakker et al., 2023). Adapun menurut Shirom, *burnout* terdiri dari tiga aspek, yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan kognitif (Shirom & Melamed, 2006). Kelelahan fisik muncul dalam bentuk rasa lemas berkepanjangan; kelelahan emosional ditunjukkan dengan berkurangnya empati dan sensitivitas; sedangkan kelelahan kognitif tercermin dari menurunnya kemampuan berpikir jernih serta fokus. Dengan demikian, *burnout* dipandang sebagai fenomena multidimensi yang memengaruhi hampir seluruh fungsi individu.

Menurut World Health Organization (WHO, 2019), *burnout* digolongkan sebagai sindrom yang berkaitan khusus dengan fenomena di tempat kerja, bukan gangguan medis klinis. WHO menegaskan bahwa *burnout* muncul ketika stres kronis di tempat kerja tidak dikelola dengan baik. Perspektif ini memperjelas bahwa *burnout* harus dipandang sebagai masalah organisasi sekaligus individu, sehingga intervensinya tidak cukup hanya pada pekerja, melainkan juga pada sistem kerja (Moss, 2020). Golembiewski dan Munzenrider menawarkan pandangan lain dengan menekankan bahwa *burnout* berkembang melalui tahapan atau fase (Golembiewski et al., 1983). Menurut mereka, individu yang awalnya penuh antusiasme dapat perlahan masuk pada fase kelelahan, sinisme, hingga

akhirnya kehilangan makna kerja (Leclercq & Hansez, 2024). Pemahaman ini membantu melihat *burnout* sebagai proses dinamis, bukan kondisi yang tiba-tiba hadir begitu saja.

Menurut Leiter dan Maslach dalam kerangka teori mereka yang lebih mutakhir, *burnout* dipahami sebagai respons terhadap ketidaksesuaian antara individu dan enam area kehidupan kerja: beban kerja, kontrol, penghargaan, komunitas, keadilan, dan nilai (Maslach & Leiter, 2016). Semakin besar ketidaksesuaian antara pekerja dan lingkungannya, semakin besar pula potensi timbulnya *burnout*. Definisi ini menggeser perhatian dari sekadar beban individu menuju pentingnya faktor lingkungan kerja.

Jika dibandingkan dari berbagai pendapat para ahli, terdapat persamaan utama dalam memaknai *burnout* sebagai kondisi kelelahan yang muncul akibat stres kerja berkepanjangan. Freudenberger menekankan aspek hilangnya motivasi dan idealisme, sementara Maslach dan Jackson melihat *burnout* sebagai sindrom tiga dimensi: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Pines dan Aronson juga menekankan kelelahan emosional, fisik, dan mental yang terbentuk secara kumulatif, sejalan dengan Shirom yang menambahkan aspek kognitif dalam manifestasi *burnout*. Pandangan ini menunjukkan benang merah bahwa inti *burnout* adalah keletihan menyeluruh yang menggerogoti fungsi individu baik secara fisik, emosional, maupun psikologis.

Namun, terdapat juga perbedaan fokus antar ahli. Freudenberger menyoroti *burnout* sebagai hilangnya idealisme dan motivasi personal, sedangkan Maslach dan Jackson mengembangkan kerangka yang lebih sistematis melalui tiga dimensi

yang kemudian menjadi standar pengukuran internasional (MBI). Schaufeli dan Enzmann menempatkan kelelahan sebagai aspek paling dominan, sementara Golembiewski dan Munzenrider melihat *burnout* sebagai proses bertahap yang berlangsung dinamis. WHO sendiri mengklasifikasikan *burnout* bukan sebagai gangguan medis, melainkan sindrom yang spesifik terkait konteks pekerjaan, sehingga lebih menekankan pada hubungan antara individu dan lingkungannya. Leiter dan Maslach memperbarui perspektif dengan memandang *burnout* sebagai hasil ketidaksesuaian dalam enam area kehidupan kerja, yang memperluas pemahaman dari sekadar kondisi individu menjadi persoalan sistemik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persamaan antar ahli terletak pada pengakuan bahwa *burnout* adalah konsekuensi dari stres kerja kronis yang menurunkan kesejahteraan individu. Sementara itu, perbedaannya terletak pada aspek penekanan: ada yang menyoroti dimensi kelelahan (W. Schaufeli & Enzmann, 2020; Shirom & Melamed, 2006), ada yang fokus pada aspek proses dan tahapan (Golembiewski et al., 1983), ada yang memberi kerangka ukur sistematis (Maslach & Jackson, 1981), hingga ada yang menekankan dimensi organisasional (Maslach & Leiter, 2016; WHO, 2019). Perbedaan perspektif ini justru memperkaya pemahaman bahwa *burnout* merupakan fenomena multidimensi, sehingga pendekatan pencegahan dan penanganannya juga perlu dilakukan secara holistik.

2.1.2. Aspek *Burnout*

Berikut akan dijelaskan dengan terperinci ketiga aspek dimensi *burnout* menurut Maslach & Jackson (1981), yaitu:

- a. Kelelahan emosional.

Kelelahan emosional terjadi ketika individu merasa terkuras secara emosional karena banyaknya tuntutan pekerjaan. Pada dimensi ini, akan muncul perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, apatis terhadap pekerjaan dan merasa terbelenggu oleh tugas-tugas dalam pekerjaan sehingga seseorang merasa tidak mampu memberikan pelayanan secara psikologis. Selain itu mereka mudah tersinggung dan mudah marah tanpa alasan yang jelas.

b. *Depersonalisasi*

Depersonalisasi, menurut Maslach merupakan perkembangan dari dimensi kelelahan emosional. *Depersonalisasi* adalah *coping* (proses mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan individu) yang dilakukan individu untuk mengatasi kelelahan emosional. Perilaku tersebut adalah suatu upaya untuk melindungi diri dari tuntutan emosional yang berlebihan dengan memperlakukan siswa sebagai objek. Gambaran dari *depersonalisasi* adalah adanya sikap negatif, kasar, menjaga jarak dengan penerima layanan, menjauhnya seseorang dari lingkungan sosial, dan cenderung tidak peduli terhadap lingkungan serta orang-orang di sekitarnya. Sikap lainnya yang muncul adalah kehilangan idealisme, mengurangi kontak dengan klien, berhubungan seperlunya saja, berpendapat negatif dan bersikap sinis terhadap klien. Secara konkret seseorang yang sedang *depersonalisasi* cenderung meremehkan, memperolok, tidak peduli dengan orang lain yang dilayani, dan bersikap kasar.

c. *Reduced Personal Accomplishment*.

Adapun *reduced personal accomplishment* ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan bahkan kehidupan, serta merasa bahwa ia belum pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat, hal serupa

juga di sampaikan oleh Pines dan Aronson. Hal ini mengacu pada penilaian yang rendah terhadap kompetensi diri dan pencapaian keberhasilan diri dalam pekerjaan.

Maslach menuliskan menyatakan *reduced personal accomplishment* disebabkan oleh perasaan bersalah telah melakukan klien secara negatif. Seseorang merasa bahwa dirinya telah berubah menjadi orang yang berkualitas buruk terhadap klien, misalnya tidak memperhatikan kebutuhan mereka. Padahal seorang pemberi layanan dituntut untuk selalu memiliki perilaku yang positif, misalnya penyabar, penuh perhatian, hangat, humoris, dan yang paling penting adalah mempunyai rasa empati.

Sebagian besar proses *burnout* dimulai dengan adanya stres yang dihasilkan dari ketidaksesuaian antara sisi harapan dan cita-cita individu, dengan sisi kenyataan pahit dari kehidupan pekerjaan sehari-hari. Stres ini dapat diamati secara sadar oleh individu atau mungkin tetap tidak disadari untuk waktu yang lama. Secara bertahap, individu mulai merasa tegang secara emosional, dan mulai berubah sikap terhadap pekerjaan dan orang yang bekerja dengannya, akhirnya mengakibatkan *burnout*.

Untuk mengukur *burnout* secara empiris, instrumen yang paling banyak digunakan adalah *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Instrumen ini mengukur tiga dimensi utama *burnout* (kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi) melalui serangkaian pernyataan yang dinilai berdasarkan frekuensi pengalaman responden (Williamson et al., 2018). Selain MBI, terdapat juga alat ukur lain seperti *Shirom-Melamed Burnout Measure* (SMBM) yang menekankan aspek fisik, emosional, dan kognitif (Shirom & Melamed, 2006),

serta *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI) yang membedakan *burnout* pada tingkat personal, pekerjaan, dan hubungan dengan klien (Kristensen et al., 2018).

Dengan beragam dimensi dan instrumen pengukuran tersebut, dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah fenomena yang kompleks dan multidimensi. Oleh karena itu, pendekatan dalam penelitian maupun intervensi perlu mempertimbangkan berbagai dimensi tersebut agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif. Bagi guru taman kanak-kanak misalnya, pemahaman tentang *burnout* tidak hanya penting untuk mengidentifikasi kelelahan yang mereka alami, tetapi juga untuk merumuskan strategi pencegahan yang efektif, baik dari sisi individu maupun dukungan organisasi sekolah.

2.1.3. Faktor Penyebab *Burnout*

Ada beberapa Faktor yang menyebabkan *Burnout*

a. Jenis Kelamin.

Etzion dan pines menyatakan Jenis kelamin. Pada awalnya, dikatakan perempuan mengalami *burnout* dengan tingkat yang lebih tinggi dari pria. Faktor usia juga berpengaruh terhadap terjadinya *burnout*. Namun, penelitian Greenglass Cooper et al menunjukkan pengaruh gender berubah terkait dengan peran dalam pekerjaan dan posisi hirarki. Penelitian menunjukkan *burnout* lebih mudah terjadi pada pria dibandingkan wanita (Widyanti et al., 2007).

b. Usia

Menurut Byrne faktor usia juga berpengaruh terhadap terjadinya *burnout* Di USA *burnout* paling sering terjadi pada karyawan yang muda dengan usia dibawah 30 tahun atau 40 tahun, yang mempunyai pengalaman pekerjaan yang secara relatif sedikit (Cooper et al dalam (Widyanti et al., 2007) Hal ini wajar,

sebab para pekerja pemberi pelayanan di usia muda dipenuhi dengan harapan yang tidak realistis, jika dibandingkan dengan mereka yang berusia lebih tua. Seiring dengan pertambahan usia pada umumnya individu menjadi lebih matang, lebih stabil, lebih teguh sehingga memiliki pandangan yang lebih realistis.

c. Tingkat pendidikan

Menurut Maslach & Jackson (Cooper et al dalam (Widyanti et al., 2007) *Burnout* juga berhubungan dengan tingginya tingkat pendidikan. Stres yang sering terjadi pada para pekerja terkait dengan lemahnya pendidikan dan status yang rendah

d. Ketidakpuasan kerja.

Seperti yang di Tuliskan oleh Fletcher (Cooper et al, dalam (Widyanti et al., 2007)) Ketidakpuasan kerja berhubungan positif dengan *burnout*. Suatu penelitian longitudinal pada guru, menunjukkan bahwa *burnout* lebih sering menyebabkan ketidakpuasan kerja. Pada penelitian yang sama Menurut Pendapat Greenglass (Cooper et al dalam (Widyanti et al., 2007) juga terbukti bahwa karyawan dengan level *burnout* yang tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk berhenti dari pekerjaan.

e. Komitmen organisasi

Hasil observasi yang dilakukan pada karyawan yang lemah komitmen menunjukkan level *burnout* yang tinggi. Mereka tidak peduli terhadap pekerjaan dan organisasinya dan menarik diri secara kognitif.

f. Tidak adanya otonomi.

Tidak adanya partisipasi dalam pengambilan keputusan membuat individu merasa tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan, sehingga dalam menjalankan

tugas tidak dapat dilakukan secara optimal. Karakteristik lainnya seperti pekerjaan yang monoton, tidak adanya umpan balik, tidak adanya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan, dan kondisi fisik pekerjaan yang tidak baik akan meningkatkan level *burnout* pada individu.

g. Ambiguitas dan Konflik Peran.

Masalah peran, khususnya ambiguitas peran dan konflik peran, secara positif berhubungan dengan *burnout* pada banyak profesi termasuk perawat, guru, petugas penjara, personalia dan pekerja sosial. Baru-baru ini, penelitian menemukan pengaruh negatif dari ambiguitas peran dan konflik peran terhadap *burnout* pada sejumlah profesi pelayanan.

h. Beban Kerja.

Beberapa penelitian menunjukkan *burnout* berhubungan positif dengan beban kerja, seperti pada guru dengan jumlah murid dalam kelas, pada perawat, intensitas penggunaan teknologi untuk perawatan intensif, banyaknya kasus bagi para pekerja sosial dan psikolog dan jumlah waktu kerja setiap minggu untuk para perawat. Hal ini secara meyakinkan menunjukkan stres yang dirasakan secara positif berhubungan dengan *burnout* (Widyanti et al., 2007)

i. Dukungan sosial.

Menurut Constable & Russell Cooper et al dalam (Widyanti et al., 2007) Penelitian empiris menguatkan hubungan yang negatif antara *burnout* dan dukungan sosial pada perawat. Pada kasus belakangan ini, menunjukkan dukungan sosial mempunyai pengaruh yang menguntungkan terhadap *burnout*. Dukungan supervisor dinilai lebih efektif dalam mengurangi *burnout* dibandingkan dengan rekan kerja.

j. Kelompok kerja dan gaya kepemimpinan.

Kesatuan tim yang tidak baik dan konflik interpersonal dalam pekerjaan secara positif berhubungan dengan *burnout*. Oleh karena itu, kualitas interaksi dengan rekan kerja sangat penting. Beberapa penelitian empiris menemukan “budaya *burnout*”: *burnout* pada karyawan khususnya kelompok kerja, mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas secara positif berhubungan dengan *burnout*, sedangkan gaya kepemimpinan yang berorientasi sosial secara negatif berhubungan dengan *burnout*.

Studi Pines dalam (Lestari, 2021) menunjukkan bahwa individu yang memiliki dukungan sosial cenderung tidak mengalami *burnout*. Pines et al mengemukakan bahwa mendengarkan (mendengarkan tanpa memberi nasihat) dan dukungan emosional adalah sangat penting untuk mengurangi *burnout* Gold & Roth, dalam (Lestari, 2021). Adapun penelitian yang dilakukan oleh Holt et al, Gold & Roth, dalam (Lestari, 2021) menemukan bahwa guru dengan tingkat *burnout* yang rendah cenderung kurang terasingkan dibandingkan dengan guru yang tingkat *burnout* yang tinggi. Berdasarkan studi-studi terdahulu dapat disimpulkan bahwa dukungan dan bantuan sosial tidak dapat diminimalkan jika ingin mencegah terjadinya *burnout*.

Faktor situasional kedua yang dapat memengaruhi *burnout* adalah beban kerja. Kelebihan beban kerja berkontribusi pada *burnout* dengan menghabiskan kapasitas individu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Ketika kelebihan beban seperti ini, individu hanya akan memiliki sedikit kesempatan untuk beristirahat,

memulihkan diri, dan memulihkan keseimbangan Maslach & Leiter dalam (Lestari, 2021). Faktor situasional ketiga yang dapat memengaruhi *burnout* adalah *reward*. Pengakuan dan penghargaan yang tidak memadai (baik finansial, kelembagaan, atau sosial) dapat meningkatkan kerentanan individu terhadap *burnout* Maslach & Leiter, dalam (Lestari, 2021)

k. Faktor individual

Faktor individual yang dapat memengaruhi *burnout* yaitu, karakteristik demografi, karakteristik kepribadian, dan sikap terhadap pekerjaan. Faktor individual pertama yang dapat memengaruhi *burnout* adalah karakteristik demografi. Adapun usia merupakan salah satu karakteristik demografi yang paling konsisten terkait *burnout*. Karakteristik demografi dari jenis kelamin belum menjadi prediktor yang kuat dari *burnout* (meskipun ada beberapa argumen yang mengatakan bahwa *burnout* lebih banyak dialami wanita). Terkait status perkawinan, individu yang belum menikah tampaknya lebih mudah jenuh dibandingkan dengan individu yang sudah menikah Maslach et al., dalam (Lestari, 2021).

Faktor individual kedua yang dapat memengaruhi *burnout* yaitu karakteristik kepribadian. Beberapa penelitian telah menemukan tipe individu yang berisiko mengalami *burnout*. Individu dengan *hardiness* yang rendah memiliki skor *burnout* yang lebih tinggi, terutama pada dimensi kelelahan. Telah dikemukakan bahwa tingkat *hardiness* yang rendah, harga diri yang buruk, lokus kontrol eksternal, dan gaya koping menghindar biasanya merupakan profil individu yang rentan stres. Hasil dari penelitian *burnout* mengkonfirmasi profil kepribadian ini Maslach et al., (2001) dalam (Lestari, 2021)

Faktor individual ketiga yang dapat memengaruhi *burnout* adalah sikap terhadap pekerjaan. Ekspektasi yang dimiliki oleh individu merupakan faktor risiko terjadinya *burnout*. Adapun ekspektasi yang tinggi membuat individu bekerja terlalu keras, sehingga menyebabkan kelelahan dan akhirnya mengalami sinisme ketika upaya yang telah dilakukan individu tidak membuahkan hasil yang diharapkan Maslach et al., (2001) dalam (Lestari, 2021).

1. Faktor spiritualitas

Faktor spiritualitas yang dapat memengaruhi *burnout* yaitu kesejahteraan spiritual. Individu yang memiliki tingkat kesejahteraan spiritual dan pengalaman spiritual sehari-hari yang lebih tinggi, akan merasa lebih puas dengan kehidupannya, sementara individu dengan kesejahteraan spiritual dan pengalaman spiritual harian yang rendah memiliki tingkat tekanan psikologis dan *burnout* yang lebih tinggi (Lestari, 2021)

2.1.4. Gejala *Burnout*

Greenberg & Baron (1997) melakukan perincian gejala yang mudah untuk melakukan *screening* awal, sebagai berikut:

Tabel 2.1. Gejala *Burnout*

No	Dimensi	Gejala
1	Kelelahan fisik	a. Merasa sangat lelah seakan telah kehilangan banyak energi. b. Mulai munculnya keluhan fisik berupa rasa nyeri pada anggota tubuh. c. Permasalahan pencernaan d. Merasakan sakit atau lelah tanpa sebab meskipun telah beristirahat
2	Sinisme	a. Munculnya sikap sinis terhadap orang di sekitar b. Perasaan menjadi lebih sensitif c. Perasaan paranoid yang berlebihan terhadap lingkungan sekitar

No	Dimensi	Gejala
		d. Merasa tidak berdaya dalam suatu kondisi yang tidak spesifik. e. Merasa terperangkap dalam suatu aktivitas tapi merasa tidak memiliki pilihan lain. f. Merasakan kejenuhan dalam perkuliahan atau keinginan besar untuk menghindari pekerjaan
3	Penurunan Prestasi Diri	a. Merasa bahwasannya diri tidak bisa menyelesaikan tugas dengan baik atau tidak bekerja secara maksimal. b. Menganggap bahwa dirinya tidak bermakna dalam suatu tugas atau merasa terbebani oleh tugas tapi tidak memiliki jalan keluar. c. Mengalami penurunan antusias atau minat terhadap proses pencapaian tujuan.

2.1.5. Konsep Terjadinya *Burnout*

Tingginya angka kasus *burnout* membuat *World Health Organization* (WHO) akhirnya memasukkan istilah ini ke dalam *International Classification of Diseases* edisi ke-11 (ICD-11). Dalam klasifikasi tersebut, *burnout* dipahami sebagai sindrom yang muncul akibat stres kronis di lingkungan kerja yang tidak berhasil dikelola secara efektif. Fenomena ini kerap ditandai dengan berbagai keluhan, seperti rasa sakit di beberapa bagian tubuh, kelelahan yang berlebihan, hingga mengantuk yang tidak wajar. Namun, keluhan tersebut sering kali menimbulkan kebingungan ketika penderita diminta menjelaskan sumber utama perasaan itu. Kondisi inilah yang membuat banyak individu terlambat menyadari bahwa mereka mengalami *burnout*, sehingga penanganan baru dilakukan setelah situasi menjadi lebih serius. Sejalan dengan itu, Freudenberger (1974) menjelaskan bahwa *burnout* bukanlah kondisi yang terjadi secara instan, melainkan melalui tahapan-tahapan tertentu yang berkembang dalam diri individu hingga akhirnya menimbulkan sindrom *burnout* secara utuh.

Setiap lembaga, baik perusahaan maupun institusi pendidikan, memiliki budaya, sistem, dan lingkungan kerja yang berbeda. Namun demikian, keduanya menaruh harapan yang sama kepada setiap individu untuk mampu beradaptasi dengan kondisi serta risiko yang ada dalam aktivitas sehari-hari. Dalam konteks guru, tuntutan peran ganda sebagai pendidik sekaligus pengasuh sering kali menghadirkan tekanan tersendiri. Guru dituntut untuk terus menunjukkan eksistensinya di lingkungan akademik, sehingga tidak jarang bekerja lebih keras dan mengorbankan kebutuhan pribadi, termasuk waktu istirahat. Kondisi ini memunculkan akumulasi konflik internal yang lambat laun memengaruhi nilai dan prioritas pribadi mereka.

Ketika masalah tidak dihadapi dengan baik, kemampuan guru dalam mengelola stres dan konflik diri mulai menurun. Penolakan terhadap kenyataan justru memicu kecenderungan untuk menarik diri dari lingkungan sosial maupun profesional (Carroll et al., 2022). Proses ini sejalan dengan pandangan psikoanalisis Freud, bahwa manusia cenderung menghindari rasa sakit dan mencari kenyamanan. Sayangnya, penarikan diri bukanlah solusi, melainkan memperbesar tekanan batin hingga menimbulkan perasaan terbebani. Akibatnya, perilaku guru mulai berubah, muncul sikap sinis, dan berkurangnya rasa makna dalam pekerjaan mengajar. Bila kondisi ini berlangsung lama, maka guru dapat mengalami kelelahan fisik, emosional, maupun mental yang dikenal sebagai *burnout*.

2.2. *Spiritual Well-Being*

2.2.1. Pengertian *Spiritual Well-Being*

Era modern yang penuh dinamika ini, manusia tidak hanya dihadapkan pada tuntutan fisik, sosial, maupun psikologis, tetapi juga pada kebutuhan mendasarkan makna dan tujuan hidup. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa banyak individu mampu bertahan menghadapi tekanan hidup karena memiliki kekuatan batin yang bersumber dari spiritualitas. Di sinilah konsep *spiritual well-being* atau kesejahteraan spiritual menjadi penting untuk dibahas. Kesejahteraan spiritual dipandang sebagai dimensi yang melengkapi aspek kesehatan lainnya, karena memberikan arah, ketenangan, serta rasa keterhubungan dengan nilai-nilai yang lebih tinggi. Oleh sebab itu, sebelum masuk pada pemahaman mendalam mengenai dimensi, indikator, dan pengukurannya, terlebih dahulu perlu dipahami bagaimana para ahli mendefinisikan *spiritual well-being* dari berbagai perspektif, baik psikologi, pendidikan, spiritualitas, maupun pandangan lembaga internasional seperti WHO.

Spiritual well-being dalam ranah psikologi, ada pernyataan Ellison (1983) yang mendefinisikan bahwa *spiritual well-being* merupakan suatu kondisi kesejahteraan batin yang ditandai oleh keterhubungan individu dengan makna hidup dan pengalaman transendental. Menurutnya, kesejahteraan spiritual terdiri dari dua dimensi utama, yaitu dimensi religius (hubungan dengan Tuhan) dan dimensi eksistensial (pencarian makna hidup). Definisi ini menekankan bahwa spiritualitas bukan hanya soal praktik keagamaan, tetapi juga berkaitan dengan perasaan damai dan memiliki tujuan hidup yang jelas. Selain itu, Paloutzian dan Ellison menambahkan bahwa *spiritual well-being* merupakan kerangka psikologis yang mencerminkan sejauh mana seseorang merasakan kepuasan hidup yang berakar pada keyakinan spiritual. Mereka bahkan mengembangkan *Spiritual Well-*

Being Scale (SWBS) yang hingga kini banyak digunakan untuk mengukur kesejahteraan spiritual secara empiris. Melalui instrumen ini, aspek religius dan eksistensial dapat diidentifikasi secara lebih terstruktur dalam konteks penelitian psikologi maupun pendidikan.

Defenisi *spiritual well-being* dalam perspektif pendidikan, terdapat pernyataan Miller & Thoresen (1999) yang melihat bahwa *spiritual well-being* sebagai bagian integral dari pendidikan holistik. Ia menekankan bahwa kesejahteraan spiritual membantu peserta didik membangun kesadaran diri, nilai moral, serta kepekaan terhadap makna kehidupan. Dalam pandangan ini, spiritualitas dipandang sebagai kekuatan yang membentuk karakter, meningkatkan resiliensi, dan mendukung kesehatan mental siswa maupun guru. Dengan demikian, pendidikan yang mengabaikan dimensi spiritual berisiko kehilangan salah satu aspek penting dalam membentuk manusia seutuhnya.

Zinnbauer et al. (1997) yang merupakan dua tokoh psikologi agama, mendefinisikan *spiritual well-being* sebagai pengalaman kesejahteraan yang timbul dari keterhubungan dengan sesuatu yang dianggap suci atau transenden. Menurut mereka, spiritualitas memberikan landasan untuk menghadapi penderitaan, karena individu merasa bahwa hidupnya memiliki makna yang lebih tinggi. Definisi ini menegaskan bahwa spiritualitas tidak selalu identik dengan agama formal, tetapi bisa berupa pengalaman mendalam terhadap nilai, alam, atau relasi kemanusiaan. Pandangan lain datang dari Koenig (2012) yang banyak meneliti hubungan antara agama, spiritualitas, dan kesehatan. Ia menjelaskan bahwa *spiritual well-being* merupakan kondisi ketika individu mampu menyatukan keyakinan religius dengan praktik hidup sehari-hari, sehingga

melahirkan kesehatan mental, motivasi positif, dan kemampuan mengatasi stres. Koenig menekankan bahwa kesejahteraan spiritual berperan sebagai faktor protektif terhadap berbagai gangguan psikologis, termasuk depresi dan *burnout*.

Sementara itu, World Health Organization (WHO, 1998) menempatkan aspek spiritual sebagai salah satu dimensi penting dalam definisi kesehatan yang holistik, di samping kesehatan fisik, mental, dan sosial. WHO menegaskan bahwa *spiritual well-being* mencakup rasa damai batin, keharmonisan dengan lingkungan, serta kesadaran akan makna hidup. Perspektif WHO menunjukkan bahwa kesehatan spiritual bukan hanya urusan individu, melainkan juga tanggung jawab organisasi dan masyarakat untuk menciptakan lingkungan yang mendukung tercapainya kesejahteraan menyeluruh.

Secara umum, para ahli sepakat bahwa *spiritual well-being* adalah kondisi batin yang ditandai dengan kedamaian, makna hidup, dan keterhubungan dengan sesuatu yang lebih tinggi. Ellison, Paloutzian, dan Koenig menekankan aspek psikologis dan religius, Miller mengaitkannya dengan pendidikan, Zinnbauer & Pargament melihatnya dari pengalaman transendental, sementara WHO menempatkannya sebagai bagian penting dari kesehatan global. Perbedaan fokus ini justru memperkaya pemahaman bahwa *spiritual well-being* dapat dipahami dari berbagai disiplin, mulai dari psikologi, pendidikan, hingga kesehatan masyarakat.

Berdasarkan berbagai pandangan yang telah dikemukakan, penulis memaknai *spiritual well-being* sebagai suatu kondisi kesejahteraan batin yang ditandai dengan rasa damai, keterhubungan dengan Tuhan atau sesuatu yang transenden, serta kesadaran akan makna dan tujuan hidup. Kesejahteraan spiritual

tidak hanya tercermin dalam praktik keagamaan, tetapi juga dalam kemampuan individu untuk menemukan nilai, arah, dan kekuatan dalam menjalani kehidupan sehari-hari.

2.2.2. Aspek-Aspek *Spiritual Well-Being*

Spiritual well-being merupakan salah satu aspek penting dalam kesejahteraan manusia yang melampaui batas fisik dan psikologis, karena menyangkut kedalaman makna hidup, nilai, serta hubungan dengan sesuatu yang lebih tinggi. Dalam literatur psikologi dan pendidikan, kesejahteraan spiritual tidak hanya dipahami sebatas praktik keagamaan, melainkan juga mencakup kesadaran eksistensial tentang tujuan hidup, harapan, dan keterhubungan dengan diri sendiri, orang lain, maupun Tuhan. Oleh karena itu, kajian tentang dimensi *spiritual well-being* menjadi krusial agar dapat memahami secara lebih komprehensif bagaimana keseimbangan spiritual berkontribusi terhadap kesehatan mental, motivasi, serta kualitas hidup individu. Dimensi ini pada umumnya terbagi dalam dua ranah utama, yaitu dimensi religius yang menekankan hubungan transendental dengan Tuhan, dan dimensi eksistensial yang menyoroti makna serta tujuan hidup dalam keseharian. Kedua dimensi utama *Spiritual Well-Being* berasal dari teori yang dikembangkan oleh Ellison (1983) bersama Raymond Paloutzian ketika menyusun instrumen *Spiritual Well-Being Scale* (SWBS). Kedua dimensi ini saling melengkapi dalam membentuk pengalaman spiritual yang utuh dan mendalam. Selain itu, ada dua dimensi lain yang menjelsakan tentang aspek-aspek atau indikator dari *spiritual well-being* yang akan dijelaskan setelah dua dimensi dari Ellison.

1. Dimensi Religius (Hubungan dengan Tuhan/Transendensi)

Dimensi religius dalam *spiritual well-being* merujuk pada keterhubungan individu dengan Tuhan atau kekuatan transendental. Aspek ini menekankan pengalaman iman, ibadah, doa, dan praktik keagamaan yang memberikan rasa damai dan ketenangan batin. Menurut Ellison (1983), kesejahteraan spiritual tidak hanya berkaitan dengan kepuasan hidup, tetapi juga dengan kualitas hubungan seseorang dengan Tuhan yang diyakininya sebagai sumber kekuatan dan pengharapan. Hubungan transendental ini membantu individu menghadapi tekanan hidup dengan lebih positif.

Selanjutnya, Koenig (2012) menegaskan bahwa praktik religius memberikan kontribusi besar terhadap kesehatan mental melalui mekanisme *coping religius*. Individu yang memiliki hubungan religius yang kuat cenderung lebih resilien ketika menghadapi stres, karena mereka meyakini adanya makna di balik penderitaan yang dialami. Hal ini menjadikan dimensi religius sebagai fondasi penting dalam membangun kekuatan psikologis dan spiritual seseorang.

Di sisi lain, dimensi religius juga memberikan arah moral dan etika dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Padgett et al. (2017), nilai-nilai religius berfungsi sebagai kerangka kerja dalam pengambilan keputusan, mengurangi konflik internal, serta memperkuat kontrol diri. Dengan demikian, spiritualitas religius tidak hanya berfungsi dalam ranah batin, tetapi juga berdampak pada perilaku sosial. Penelitian terbaru oleh Tiliouine et al. (2009) menunjukkan bahwa individu dengan tingkat religiusitas tinggi melaporkan tingkat kebahagiaan dan kepuasan hidup yang lebih baik. Hal ini membuktikan bahwa dimensi religius bukan sekadar aspek ritual, tetapi menjadi bagian integral dari kesejahteraan spiritual

yang mendukung kesehatan mental, hubungan sosial, dan keseimbangan hidup secara keseluruhan.

2. Dimensi Eksistensial (Makna dan Tujuan Hidup)

Dimensi eksistensial berfokus pada pencarian makna hidup, harapan, dan tujuan hidup seseorang. Frankl melalui logoterapinya, menegaskan bahwa manusia pada dasarnya terdorong oleh "*will to meaning*", yaitu keinginan untuk menemukan makna dalam kehidupannya (Dieser, 2024). Kehilangan makna dapat berujung pada penderitaan eksistensial, yang pada akhirnya memengaruhi kondisi psikologis seseorang. Ellison (1983) menjelaskan bahwa dimensi eksistensial tidak selalu terkait dengan agama formal, tetapi lebih pada pemahaman individu tentang posisinya di dunia, tujuan yang ingin dicapai, serta nilai yang diyakini. Dengan menemukan makna dalam aktivitas sehari-hari, individu dapat mengembangkan rasa kepuasan hidup yang lebih dalam.

Penelitian oleh Gomez & Fisher (2005) juga menegaskan bahwa aspek eksistensial dalam *spiritual well-being* erat kaitannya dengan kesejahteraan psikologis. Individu yang memiliki tujuan hidup yang jelas cenderung lebih optimis, produktif, dan mampu menghadapi kesulitan dengan cara yang lebih konstruktif. Dengan demikian, makna hidup menjadi faktor protektif terhadap munculnya stres maupun *burnout*.

Selain itu, dimensi eksistensial juga membantu individu mengembangkan rasa keterhubungan dengan orang lain dan lingkungan sosialnya. Zinnbauer et al. (1997) menunjukkan bahwa spiritualitas eksistensial berfungsi sebagai sumber identitas, komunitas, dan keterlibatan sosial. Artinya, keberadaan makna hidup

tidak hanya bermanfaat bagi individu secara pribadi, tetapi juga memperkuat interaksi sosial dan empati terhadap sesama.

3. Kedamaian Batin (*Inner Peace*)

Kedamaian batin merupakan salah satu indikator utama dari spiritual well-being. Kondisi ini ditandai dengan perasaan tenang, lapang, serta mampu menerima diri dan keadaan hidup dengan penuh keikhlasan. Kedamaian batin muncul ketika individu merasa selaras dengan dirinya, orang lain, dan kekuatan transendental yang diyakininya. Hal ini memungkinkan individu untuk menghadapi berbagai tekanan hidup dengan pikiran yang lebih jernih (Amat, 2021).

Selain itu, kedamaian batin juga berperan sebagai benteng terhadap stres dan burnout. Individu yang memiliki ketenangan spiritual akan lebih mampu mengendalikan emosinya dan tidak mudah terombang-ambing oleh tekanan eksternal. Sejalan dengan penelitian Koenig (2012), spiritualitas yang menumbuhkan *inner peace* terbukti menurunkan tingkat kecemasan, depresi, serta meningkatkan daya tahan mental dalam menghadapi tantangan.

Dalam konteks guru TK, kedamaian batin sangat penting karena profesi ini menuntut kesabaran, empati, dan kestabilan emosional. Ketika guru mampu menjaga ketenangan batin, mereka dapat menghadapi beban kerja dan dinamika anak-anak dengan lebih bijaksana. Dengan kata lain, *inner peace* berfungsi sebagai energi positif yang menopang keberlangsungan kerja sehari-hari.

4. Keterhubungan dengan Nilai Hidup (*Connection with Life Values*)

Keterhubungan dengan nilai hidup berarti individu hidup sesuai dengan prinsip, keyakinan, dan tujuan hidup yang diyakininya. Makna hidup adalah

fondasi utama yang membuat seseorang mampu bertahan dalam tekanan, bahkan dalam penderitaan sekalipun (Dieser, 2024). Ketika seseorang merasa kehidupannya terhubung dengan nilai yang luhur, ia akan lebih gigih, tabah, dan bersemangat. Ellison (1983) menyebut keterhubungan dengan nilai hidup sebagai aspek eksistensial dari *spiritual well-being*. Hal ini tercermin dalam kemampuan individu untuk menemukan makna dalam aktivitas sehari-hari, baik dalam bekerja, berinteraksi, maupun dalam menghadapi kesulitan. Semakin kuat keterhubungan dengan nilai hidup, semakin besar pula motivasi dan arah hidup seseorang.

Pada konteks pendidikan, keterhubungan dengan nilai hidup membuat guru tidak sekadar menjalankan tugas sebagai pekerjaan, tetapi juga sebagai panggilan jiwa dan pengabdian. Penelitian Gomez & Fisher (2005) menunjukkan bahwa guru yang merasa pekerjaannya sejalan dengan nilai hidupnya, memiliki tingkat kepuasan dan komitmen kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, keterhubungan dengan nilai hidup tidak hanya memberi makna pribadi, tetapi juga berfungsi sebagai sumber motivasi, komitmen, dan daya tahan menghadapi tekanan kerja. Hal ini menjadikannya salah satu faktor kunci dalam mencegah burnout dan meningkatkan kualitas hidup spiritual maupun profesional.

2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Spiritual Well-Being*

Perdana dan Niswah (2012) dalam Apriningrum & Utami (2021) mengemukakan lima faktor yang dapat mempengaruhi *spiritual well-being* seseorang yaitu tahap perkembangan, keluarga, latar belakang budaya, pengalaman hidup, serta krisis dan perubahan.

Setiap tahap perkembangan mempunyai caranya sendiri untuk mengembangkan keyakinan individu terhadap Tuhan. Selanjutnya keluarga menjadi penentu perkembangan spiritual karena keluarga adalah lingkungan terdekat dengan individu. Faktor latar belakang budaya, sikap ataupun keyakinan dipengaruhi oleh tradisi agama ataupun adat serta kegiatan spiritual agama keluarga. Adapun faktor pengalaman hidup berupa pengetahuan yang bisa bersifat baik maupun kurang baik dalam hal spiritual. Sebuah peristiwa yang dialami merupakan takdir yang diyakini sebagai pemberian Tuhan kepada hambanya. Faktor terakhir adalah krisis dan perubahan dimana kedua hal ini bisa menguatkan spiritual individu. Perubahan dan krisis dalam hidup yang dihadapi memberikan pengalaman spiritual yang bisa bersifat fisik dan emosional

2.3. *Self-efficacy*

2.3.1. Pengertian *Self-efficacy*

Self-efficacy merupakan konsep penting dalam psikologi modern yang pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura. Konsep ini berhubungan erat dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi, mengelola, dan menyelesaikan berbagai tugas maupun tantangan hidup (Ma, 2024). Dalam dunia pendidikan maupun pekerjaan, *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi, ketekunan, dan ketahanan seseorang menghadapi tekanan (Hasanah et al., 2022). Guru, misalnya, yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri, sabar, dan mampu menemukan solusi kreatif dalam menghadapi kesulitan di kelas. Sebaliknya, *self-efficacy* yang rendah dapat membuat seseorang merasa mudah menyerah, ragu, bahkan rentan

mengalami *burnout*. Oleh karena itu, memahami definisi *self-efficacy* dari berbagai ahli sangat penting agar kita dapat melihatnya dari beragam perspektif dan konteks disiplin ilmu.

Para ahli sepakat bahwa *self-efficacy* pada dasarnya merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan tertentu. Bandura (2006) sebagai pencetus utama menegaskan bahwa *self-efficacy* bukan sekadar keterampilan, tetapi keyakinan dalam mengorganisasi dan menggunakan keterampilan tersebut secara efektif. Hal ini dipertegas oleh Pajares & Graham (1999) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berhubungan langsung dengan motivasi, terutama dalam konteks akademik, karena memengaruhi sejauh mana seseorang yakin bahwa tindakannya akan membawa dampak pada hidupnya.

Dalam ranah pendidikan, Schunk & Zimmerman (2012) menekankan bahwa *self-efficacy* terkait dengan persepsi siswa terhadap kemampuan menyelesaikan tugas belajar tertentu. Pandangan ini sejalan dengan Panadero (2017) yang melihat *self-efficacy* sebagai inti dari *self-regulated learning*, yaitu kemampuan siswa mengatur motivasi, strategi belajar, dan lingkungannya. Dengan kata lain, *self-efficacy* berperan penting dalam membentuk ketekunan, daya tahan, serta pilihan strategi belajar yang menentukan keberhasilan akademik seseorang.

Sementara itu, Gist & Mitchell (1992) memandang *self-efficacy* sebagai mekanisme motivasional yang menghubungkan keyakinan dengan perilaku aktual. Pendapat ini diperluas oleh Luszczynska et al. (2005) yang mengaitkan *self-efficacy* dengan kemampuan individu menghadapi stres, hambatan, serta situasi menekan. Dari sini terlihat bahwa *self-efficacy* tidak hanya berperan dalam

pendidikan, tetapi juga dalam kesehatan mental dan adaptasi terhadap tantangan hidup sehari-hari.

Berdasarkan uraian para ahli, penulis mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk mengelola, mengarahkan, dan menggunakan potensi yang dimiliki dalam menghadapi berbagai tugas, tantangan, maupun tekanan hidup, sehingga mampu mencapai tujuan yang diharapkan dengan penuh percaya diri. *Self-efficacy* tidak hanya menyangkut keterampilan yang dimiliki, tetapi juga mencakup kepercayaan dalam mengoptimalkan keterampilan tersebut secara efektif dalam situasi nyata.

2.3.2. Aspek *Self-efficacy*

Hartawati & Mariyanti (2014b) mengenai pengukuran *self-efficacy* yang dimiliki seseorang mengacu pada tiga dimensi, yaitu:

1. **Tingkat (*level*)**

Dimensi ini mengacu pada derajat kesulitan tugas individu, dimana individu merasa mampu untuk melakukannya. Penilaian *Self-efficacy* pada setiap individu akan berbeda-beda, baik pada saat menghadapi tugas yang mudah atau tugas yang sulit. Tingkat kesulitan tugas tersebut dinilai oleh individu tersebut dan tergantung persepsi dari individu itu sendiri terhadap tugas tersebut. Jadi, dalam menentukan derajat kesulitan suatu tugas akan berbeda satu sama lain, tergantung penilaian yang dilakukan oleh individu tersebut.

2. **Keluasan (*generality*)**

Dimensi ini mengacu pada variasi situasi di mana individu merasa yakin akan kemampuan dirinya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari aktivitas yang

biasa dilakukan samapai pada aktivitas yang belum pernah dilakukan dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi. Ini merupakan rentang aktivitas dimana seorang individu yakin terhadap kemampuannya dalam menjalankan beberapa tugas yang berbeda, dari tugas yang spesifik sampai pada kelompok tugas yang berbeda.

3. Kekuatan (*strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan keyakinan yang ada dalam diri seseorang yang dapat ia wujudkan dalam melakukan tugas tertentu. Individu yang semakin kuat keyakinannya terhadap kemampuan dirinya sendiri, maka individu tersebut akan semakin menyukai tugas yang penuh dengan tantangan dan memiliki kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan tugas dan terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak mengalami kesulitan dan rintangan. Individu yang tidak memiliki keyakinan dengan kemampuan dirinya maka ia akan cenderung menghindari tugas yang penuh dengan tantangan dan mencari tugas yang tidak menantang. Ia dapat dengan mudah menyerah apabila menghadapi hambatan dalam menyelesaikan suatu tugas.

2.3.3. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Self-efficacy*

Ada beberapa faktor *Self-efficacy* (Purnamasari, 2022) yang diuraikan sebagai berikut:

1. Pengalaman Menguasai Sesuatu (*Mastery Experience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu secara umum performa yang berhasil akan menaikkan efikasi diri (*self-efficacy*) individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan, setelah efikasi diri kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari

kegagalan- kegagalan yang umumnya akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus. Pengalaman merupakan salah satu cara kepemilikan pengetahuan yang dialami seseorang dalam kurun waktu yang tidak di tentukan (Purnamasari, 2022) .

2. *Modeling Social*

Pengalaman terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama, begitu pula sebaliknya pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan.

3. Persuasi Sosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan- kemampuan yang di miliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan, individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu, pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap di saat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

4. Kondisi Fisik Dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stress yang tinggi,

kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah. Tinggi rendahnya efikasi diri seseorang dalam tiap tugas sangat bervariasi, hal ini disebabkan oleh adanya beberapa faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri individu. Ada beberapa yang mempengaruhi efikasi diri antara lain:

a) Budaya

Budaya mempengaruhi efikasi diri melalui nilai (*value*), kepercayaan (*beliefs*), dan proses pengaturan diri (*self-regulation process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian efikasi diri dan juga sebagai konsekuensi diri keyakinan akan efikasi diri.

b) Jenis kelamin

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap efikasi diri, hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura yang menyatakan bahwa wanita efikasinya lebih tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga juga sebagai wanita karir akan memiliki efikasi diri yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

c) Sifat dan tugas yang dihadapi

Derajat kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri semakin kompleks suatu tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya, sebaliknya jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya. Insentif eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi efikasi diri individu adalah insentif yang diperolehnya, Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan efikasi diri adalah *competent contingens incentive*, yaitu insentif yang diberikan oleh orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

d) Status atau peran individu

Status atau peran individu dalam lingkungan Individu yang memiliki status lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga efikasi diri yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga efikasi diri yang dimilikinya juga rendah.

e) Informasi tentang kemampuan diri

Individu akan memiliki efikasi diri tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki efikasi diri yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

2.4. Kerangka Konseptual

2.4.1. Pengaruh *Spiritual Well-Being* Terhadap *Self-efficacy*

Spiritual well-being merupakan kondisi kesejahteraan individu yang ditandai dengan rasa damai, harmoni batin, dan keyakinan akan makna hidup yang lebih besar. Individu yang memiliki *spiritual well-being* tinggi cenderung memiliki keyakinan yang lebih besar terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan, termasuk dalam konteks profesional seperti mengajar. Keyakinan ini berkaitan erat dengan konsep *self-efficacy*, yaitu kepercayaan individu terhadap

kapasitas dirinya untuk melaksanakan tugas tertentu dengan sukses (Bandura, 1997). Dengan demikian, *spiritual well-being* dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan *self-efficacy*.

2.4.2. Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap *Burnout*

Faktor yang perlu dimiliki oleh seorang guru diantaranya adalah *Self-efficacy* yang dapat membantu guru menghadapi kendala dalam menjalani tuntutan tugasnya. Ketidakyakinan guru akan kemampuan dirinya dalam menghadapi tuntutan tugasnya dapat menimbulkan stres dan menyebabkan *Burnout* (Hartawati & Mariyanti, 2014).

Self-efficacy memainkan peran penting dalam membantu individu menghadapi stres kerja dan tuntutan profesional. Guru yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan lebih mampu mengelola beban kerja, menghadapi siswa dengan beragam karakteristik, serta mengatur emosinya dalam situasi menantang. Sebaliknya, rendahnya *self-efficacy* dapat menyebabkan perasaan tidak berdaya, frustrasi, dan ketidakmampuan dalam mengatasi tekanan, yang pada akhirnya meningkatkan risiko *burnout*. Oleh karena itu, *self-efficacy* dipandang sebagai faktor protektif terhadap *burnout*.

2.4.3. Pengaruh *Spiritual Well-Being* Terhadap *Burnout*

Young menyatakan dalam Apriningrum & Utami (2021) bahwa *spiritual well-being* mempunyai peranan penting untuk mengurangi terjadinya stres di tempat kerja. Hubungan antara individu dengan Tuhan akan menjadi dasar keyakinan, membentuk aktivitas transenden, memberi rasa nyaman, kekuatan dan kedamaian. Selain itu individu akan merasa bersatu dengan Tuhan meliputi

perasaan pertolongan, adanya bimbingan, kasih sayang, rasa kagum, apresiasi serta kepedulian terhadap sesama (Apriningrum & Utami, 2021).

Spiritual well-being memiliki peran signifikan dalam mengurangi tingkat *burnout* pada individu. Guru yang memiliki kesejahteraan spiritual tinggi biasanya memiliki makna hidup yang kuat, ketenangan batin, dan cara pandang yang positif terhadap pekerjaan, sehingga lebih tahan terhadap tekanan psikologis. Koneksi spiritual dapat menjadi sumber ketahanan (*resilience*) yang penting dalam menghadapi stres kerja dan menjaga energi emosional. Oleh karena itu, *spiritual well-being* diyakini memiliki pengaruh negatif terhadap *burnout*.

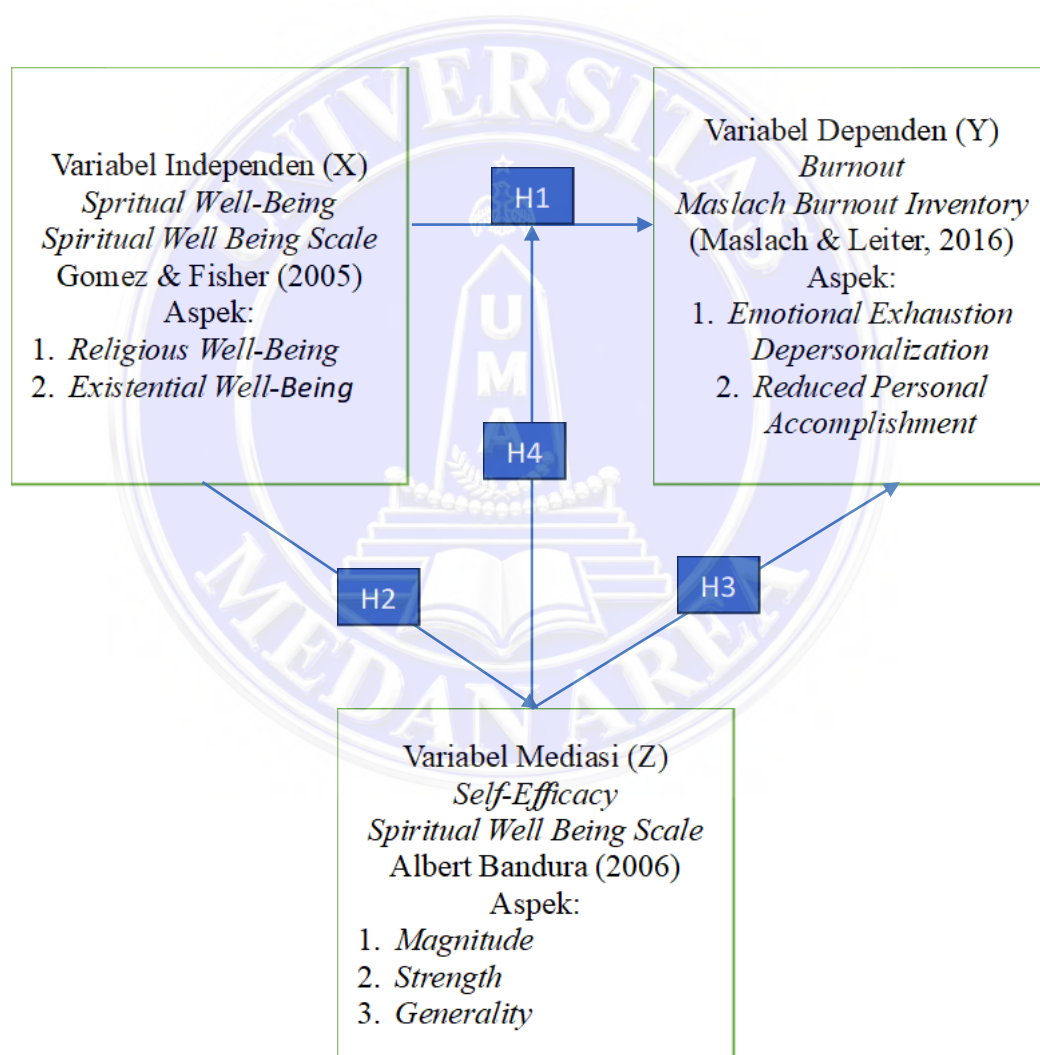
2.4.4. Pengaruh *Spiritual Well-Being* Terhadap *Burnout* Dengan *Self-efficacy* Sebagai Variabel Mediasi

Selain pengaruh langsung, *spiritual well-being* juga dapat menurunkan *burnout* secara tidak langsung melalui peningkatan *self-efficacy*. Artinya, *spiritual well-being* tidak hanya memberi ketenangan batin, tetapi juga memperkuat keyakinan guru terhadap kemampuannya menghadapi tantangan kerja. Dengan *self-efficacy* yang tinggi, guru lebih mampu mengelola tuntutan pekerjaan, sehingga risiko mengalami *burnout* pun menurun. Maka, dalam penelitian ini, *self-efficacy* diasumsikan sebagai mediator yang menjembatani hubungan antara *spiritual well-being* dan *burnout*.

Burnout yang tidak ditangani akan mengganggu efisiensi dalam bekerja termasuk profesi guru dalam memberikan pelayanan pendidikan. Tugas para guru TK yang seharusnya memberikan pelayanan terbaik bagi pembelajaran siswa

dapat terganggu jika guru mengalami *burnout*. *Spiritual well-being* dan *self-efficacy* merupakan dua variabel yang akan dilihat kontribusinya terhadap penanggulangan *burnout* yang terjadi pada guru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang variabel yang dapa mempengaruhi *burnout* pada guru TK (Apriningrum & Utami, 2021).

2.5. Kerangka Berfikir



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis rancangan kuantitatif korelasional dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *spiritual well-being* dan *self-efficacy* terhadap terbentuknya *burnout*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form* yang disebarakan kepada guru TK yang ada di kabupaten Labuhanbatu Utara. Penelitian ini menggunakan tiga instrumen yaitu skala *burnout* yang diadaptasi dari *Maslach Burnout Inventory* (MBI) (Williamson et al., 2018). Instrumen tersebut berjumlah 22 butir pernyataan yang mengukur aspek kelelahan, depersonalisasi, dan rendahnya pencapaian diri. Instrumen kedua adalah skala *spiritual well-being questionnaire* (SWBQ) yang diadaptasi dari Fisher (2010) dengan mengukur aspek *personal*, *communal*, *environmental* dan *transcendental*. Instrumen ketiga adalah skala *self-efficacy* yang diadaptasi dari *self-efficacy scale* Bandura (2006) yang mengukur aspek tingkatan (*level*), kekuatan (*strength*), dan keluasan (*generality*).

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di beberapa Taman Kanak-Kanak (TK) yang berada di wilayah Kabupaten Labuhanbatu Utara, Sumatera Utara. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung pada 16 Desember – 27 Januari 2026. Kegiatan penelitian mencakup proses administrasi perizinan, penyebaran angket, pengumpulan data dari guru TK, serta proses analisis data.

3.3. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Istilah variabel merupakan istilah yang tidak pernah ketinggalan dalam setiap penelitian, variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian dalam (Djollong, 2014). Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel utama, yaitu *spiritual well-being* sebagai variabel independen, *burnout* sebagai variabel dependen, dan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi.

1. *Burnout (Variabel Dependen)*

Burnout adalah kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri yang disebabkan oleh tekanan pekerjaan yang terus-menerus. Pada guru TK, *burnout* dapat muncul akibat beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan emosional, serta tuntutan sosial dan administratif yang kompleks.

2. *Spiritual Well-Being (Variabel Independen)*

Spiritual well-being adalah kondisi kesejahteraan batin yang mencerminkan hubungan individu dengan Tuhan serta pemaknaan hidup yang dalam. Individu dengan *spiritual well-being* yang tinggi cenderung memiliki rasa damai, merasa hidupnya bermakna, serta mampu menghadapi tantangan hidup dengan tenang.

3. *Self-efficacy* (Variabel Mediasi)

Self-efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam merencanakan dan melaksanakan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu, khususnya dalam konteks profesional. Guru dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi memiliki kepercayaan diri dalam mengelola kelas, mengatasi masalah pendidikan, dan memotivasi siswa.

3.4. Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan uraian penjelasan secara terperinci dan jelas yang berkaitan dengan variabel penelitian yang biasanya dirumuskan berdasarkan pada ciri ataupun karakteristik dari variabel yang dapat diamati (Andrade, 2021). Adapun definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

2.4.1 *Burnout* (Variabel Dependen)

Definisi operasional *burnout* dalam penelitian ini mengacu pada kondisi kelelahan psikologis yang ditandai dengan kelelahan emosional, sikap negatif terhadap murid (*depersonalisasi*), serta berkurangnya rasa pencapaian diri dalam menjalankan peran sebagai guru. Dalam Penelitian ini menggunakan instrumen *Maslach Burnout Inventory* (Maslach & Leiter, 2016) yang mengukur aspek, 1.) *Emotional Exhaustion Depersonalization*, 2.) *Reduced Personal Accomplishment*

2.4.2 *Spiritual Well-Being* (Variabel Independen)

Dari penelitiannya Gomez & Fisher (2005) menyimpulkan bahwa *spiritual well-being* merefleksikan keluasan dimana manusia hidup dalam harmoni melalui relasi dengan diri sendiri (*personal*), orang lain (*communal*), alam/lingkungan

(*environmental*) dan Tuhan (*transcendental*). Dari situ Fisher kemudian mengembangkan model spiritual well-being dengan menerbitkan The Spiritual well-being Questionnaire (SWBQ). Dalam penelitian ini, *spiritual well-being* diukur menggunakan *spiritual well-being questionnaire* (SWBQ) yang diadaptasi dari Gomez & Fisher (2005) dengan mengukur aspek *Religious Well-Being* dan *Existential Well-Being*

2.4.3 Self-efficacy (Variabel Mediasi)

Dalam penelitian ini, *self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk merencanakan, mengorganisasi, dan melaksanakan tindakan yang diperlukan dalam mencapai tujuan, khususnya dalam konteks profesional sebagai guru. *Self-efficacy* merupakan salah satu aspek penting dalam menjaga motivasi, ketahanan psikologis, serta kemampuan mengelola tekanan pekerjaan.

Variabel ini diukur menggunakan skala *self-efficacy* yang diadaptasi dari *self-efficacy scale* Bandura (2006) yang mengukur aspek, 1.) tingkatan (*level*), 2.) kekuatan (*strength*), 3.) keluasan (*generality*).

3.5. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.5.1 Populasi Penelitian

Sugiyono (2013) juga menjelaskan bahwa populasi merupakan domain umum yang mencakup objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Taman

Kanak-Kanak (TK) yang berada di wilayah Kabupaten Labuhanbatu Utara, Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah populasi sebanyak 548 guru TK.

3.5.2 Sampel Penelitian

Teknik sampling yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*. Teknik ini dipilih karena guru TK berada dalam beberapa satuan lembaga yang memiliki karakteristik berbeda, seperti status sekolah (negeri dan swasta) maupun lokasi wilayah. Sampel dalam penelitian ini adalah 200 guru TK di Kabupaten Labuhanbatu Utara .

3.6. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Random sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Pemilihan guru TK dilakukan secara sengaja (*random*) dengan mempertimbangkan kesesuaian karakteristik subjek dengan topik penelitian, yakni guru yang memiliki potensi mengalami *burnout* dan memiliki tingkat *spiritual well-being* serta *self-efficacy* yang dapat diukur. Adapun skala yang digunakan adalah skala Likert, di mana variabel yang akan diukur dijabarkan ke dalam bentuk aspek, lalu aspek dijabarkan sebagai indikator kemudian indikator-indikator tersebut dioperasionalkan sehingga indikator dapat diukur. Menurut Riduwan (2010) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Di mana indikator-indikator yang terukur ini dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen yang berupa pernyataan yang perlu dijawab. Adapun skala yang digunakan mengacu pada skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi empat

alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala Likert memiliki 2 sifat yaitu *favourable* (yang mendukung pernyataan), yang diberi rentangan skor 4-1 dan pernyataan yang bersifat *unfavourable* (yang tidak mendukung pernyataan).

Tabel 3. 1 Skor Penilaian Instrumen Penelitian

Pilihan	Nilai Pernyataan Positif	Nilai Pernyataan Negatif
1. SS (Sangat Sesuai)	4	1
2. S (Sesuai)	3	2
3. TS (Tidak Sesuai)	2	3
4. STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	4

3.6.1 Skala *Spiritual Well-Being*

Pada penelitian ini untuk mengukur kesejahteraan spiritual menggunakan alat ukur SWBS (*Spiritual Well Being Scale*) dari Paloutzian & Ellison (1983). Kuesioner terdiri dari 30 item yang didalamnya dibahas 2 dimensi spiritual yaitu *Religiuos Well Being (RWB)* 15 item dan *Extenstional Well Being (EWB)* 15 item. Setiap dimensi SpWB diwakili oleh pernyataan positif dan negatif. Kemudian skor dari setiap pernyataan berkisar antara skor 1 sampai 4 sesuai dengan jawaban yang diberikan responden. Adapun kisi-kisi/*Blue Print* dari *spiritual well-being* diadaptasi dari penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh Aditya Rifki Arsana (2022). Kisi-kisi tersebut dapat dilihat secara rinci dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Skala *Spiritual Well-Being*

Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Religious Well-Being (RWB)</i>	Hubungan dengan Tuhan/Keyakinan	3, 5, 1	2, 4	5
	Kepuasan Spiritual	6, 8, 10	7, 9	5
	Ketaatan Beribadah	11, 13, 15	12, 14	5
<i>Existential Well-Being (EWB)</i>	Makna dan Tujuan Hidup	16, 18, 20	17, 19	5

Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
	Kepuasan Hidup/Diri	21, 23, 25	22, 24	5
	Penerimaan Diri dan Transendensi	26, 28, 30	27, 29	5
Jumlah		18	12	30

3.6.2 Skala *Burnout*

Pada penelitian ini untuk mengukur kesejahteraan spiritual menggunakan alat ukur Burnout diukur berdasarkan tiga dimensi utama dari *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Saya akan mendistribusikan 30 butir ini secara merata ke dalam tiga dimensi utama, dan memastikan setiap dimensi memiliki item *Favorable* (Positif) dan *Unfavorable* (Negatif). Kemudian skor dari setiap pernyataan berkisar antara skor 1 sampai 4 sesuai dengan jawaban yang diberikan responden. Adapun kisi-kisi/*Blue Print* dari *burnout* diadaptasi dari penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh Fahrurroddin (2019). Kisi-kisi tersebut dapat dilihat secara rinci dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Skala *Burnout*

Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1. <i>Emotional Exhaustion (EE)</i>	Kelelahan Fisik & Energi Terkuras	2, 4	1, 3, 5	5
	Kelelahan Emosional Khusus Pekerjaan	7, 9	6, 8, 10	5
2. <i>Depersonalization (DP)</i>	Sikap Sinis & Negatif	12, 14	11, 13, 15	5
	Jarak Emosional & Ketidakpedulian	17, 19	16, 18, 20	5
3. <i>Reduced Personal Accomplishment (PA)</i>	Rasa Kurang Efektif & Tidak Kompeten	21, 23, 25	22, 24	5
	Penilaian Diri Negatif Terhadap Pekerjaan	27, 29	26, 28, 30	5
Jumlah		12	18	30

3.6.3 Skala Efikasi Diri

Menurut Bandura, skala Efikasi diri diukur menggunakan skala efikasi diri yang dikembangkan berdasarkan dimensi-dimensi efikasi diri, yaitu: a) *Magnitude*/tingkat kesulitan tugas, b) *Strength*/kemantapan keyakinan, c) *Generality*/luas bidang perilaku. Adapun kisi-kisi/Blue Print dari Efikasi diri diadaptasi dari penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh Syarifah (2022).

Kisi-kisi tersebut dapat dilihat secara rinci dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Skala Efikasi Diri

Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1. <i>Magnitude</i> (Tingkat Kesulitan tugas)	Keyakinan Menangani Tugas Sulit	1, 3, 5	2, 4	5
	Keyakinan dalam Sumber Daya Terbatas	7, 9	6, 8, 10	5
2. <i>Strength</i> (Kekuatan/ Keyakinan)	Kekuatan Keyakinan Saat Ada Hambatan	11, 13, 15	12, 14	5
	Konsistensi Keyakinan	16, 18, 20	17, 19	5
3. <i>Generality</i> (Luas bidang perilaku)	Keyakinan pada Berbagai Fungsi Guru	21, 23, 25	22, 24	5
	Keyakinan Lintas Konteks	27, 29	26, 28, 30	5
Jumlah		15	15	30

3.7. Analisis Data

3.7.1. Tahap Pelaksanaan Penelitian

1. Tahap Persiapan

Peneliti menyusun instrumen penelitian yang terdiri dari:

- 1.) Skala *Spritual Well-Being*
- 2.) Skala *Burn out*
- 3.) Skala *Efikasi Diri*

Alat ukur yang digunakan sudah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia

Menyusun kuesioner dalam bentuk Google Form yang memuat:

- 1.) Lembar *informed consent* (persetujuan partisipasi)
- 2.) Data demografis responden
- 3.) Pernyataan-pernyataan skala penelitian

2. Tahap Pelaksanaan Pengumpulan Data

- 1.) Peneliti menyebarkan tautan *Google Form* kepada responden
- 2.) Penyebaran dilakukan melalui:
 - a. Grup WhatsApp guru
 - b. Media sosial
 - c. Koordinasi dengan Dinas Pendidikan
- 3.) Responden terlebih dahulu membaca dan menyetujui *informed consent* sebelum mengisi kuesioner.
- 4.) Responden mengisi kuesioner secara mandiri sesuai kondisi dan pengalaman pribadi.
- 5.) Data yang masuk otomatis terekam dalam *Google Spreadsheet*.

3. Tahap Pengolahan Data

- 1.) Peneliti mengunduh data dari *Google Spreadsheet* dalam format *Microsoft Excel*.
- 2.) Melakukan pengecekan kelengkapan data
- 3.) Menghapus data yang tidak lengkap atau tidak memenuhi kriteria.
- 4.) Melakukan proses coding dan input data ke dalam program statistik (JASP).
- 5.) Melakukan analisis data sesuai teknik analisis yang telah ditentukan.

4. Etika Penelitian

- 1.) Partisipasi responden bersifat sukarela.
- 2.) Identitas responden dijamin kerahasiaannya.
- 3.) Data digunakan hanya untuk kepentingan akademik.

3.7.2. Tahap Analisa Data Penelitian

Data diolah dengan menggunakan program *JASP 0.19.3.0*. Sebelum mengolah data, ada beberapa hal yang harus dilakukan yaitu:

1. Mengecek kembali data yang sudah terkumpul, seperti kelengkapan pengisian identitas dan sebaran jawaban bervariasi;
2. Memberikan kode atau nomor urut pada hasil kerja subjek;
3. Menskoring jawaban yang diberikan subjek dalam alat ukur, bedakan item *favourable* dengan *unfavourable*;
4. Input jawaban uji coba skala penelitian dan melakukan uji reliabilitas dan validitas;
5. Input jawaban skala hasil penelitian dengan menggunakan *PLS-SEM*.

Structural Equation Modeling (SEM) merupakan metode analisis multivariat generasi kedua yang digunakan untuk memodelkan keterkaitan hubungan linier secara simultan antara variabel teramati (indikator) dan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (variabel laten). Dalam SEM, variabel laten dibedakan menjadi dua jenis, yaitu variabel *eksogen* (η) dan variabel *endogen* (ξ).

Sementara itu, *Partial Least Square* (PLS) merupakan pendekatan alternatif dalam pemodelan persamaan struktural yang memungkinkan pengujian

hubungan antar konstruk laten yang diukur oleh banyak indikator secara bersamaan. PLS dikenal sebagai *soft modeling* karena lebih fleksibel, misalnya tidak mensyaratkan data berdistribusi normal multivariat, tidak terikat pada skala pengukuran tertentu, serta tidak membutuhkan jumlah sampel yang besar. Metode ini umumnya digunakan untuk tujuan prediksi (*causal-predictive analysis*), terutama pada kondisi model yang kompleks dengan dukungan teori yang masih terbatas

Dalam PLS-SEM, ada dua tahapan evaluasi model pengukuran yang digunakan, yaitu (Gozali & Latan, 2015):

1. Model Pengukuran (*Outer Model*),

Model pengukuran (*outer model*) adalah bagian dari SEM yang digunakan untuk menilai hubungan antara konstruk laten dengan indikator-indikatornya. Evaluasi *outer model* bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian valid dan reliabel sebelum dilakukan pengujian model struktural (*inner model*).

1.) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur konsisten, stabil, dan dapat dipercaya dalam mengukur suatu konstruk apabila digunakan berulang kali dalam kondisi yang relatif sama.

Dalam PLS-SEM selain pengujian validitas juga dilakukan pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali & Latan, 2015:75). Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan

a. *Cronbach's Alpha***Tabel 3.5. Kriteria *Cronbach's Alpha* (α)**

<i>Cronbach's Alpha</i> (α)	Keterangan
$\geq 0,90$	Sangat baik (<i>excellent</i>)
0,80 – 0,89	Baik
0,70 – 0,79	Cukup/ <i>acceptable</i>
0,60 – 0,69	Kurang
$< 0,60$	Jelek (<i>poor</i>)

b. *McDonald's Omega* (ω)

Lebih modern, dianggap lebih akurat dari alpha karena tidak terlalu bergantung pada asumsi tau-equivalence. Kriteria sama dengan alpha: nilai $\geq 0,70$ dianggap baik

2.) Uji Validitas

a. Validitas Konvergen,

Validitas Konvergen adalah jenis validitas konstruk yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur (skala/instrumen) berkorelasi tinggi dengan alat ukur lain yang mengukur konstruk yang sama atau konstruk yang sejenis. Kriteria validitas konvergen menurut (Ghozali, 2016) (Tabel 3.14).

Tabel 3.6. Kriteria *Validitas Konvergen* (Ghozali, 2016)

Kategori	Kriteria
<i>Factor loading</i> (λ)	Idealnya $\geq 0,50$ (lebih baik $\geq 0,70$)
<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	Minimal $\geq 0,50$.
<i>Composite Reliability</i> (CR)	Harus $\geq 0,7$

b. Validitas diskriminan.

Validitas diskriminan adalah bagian dari validitas konstruk yang menunjukkan sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dan tidak tumpang tindih dengan konstruk lain yang secara konseptual

berbeda dalam suatu model penelitian. Kriteria validitas deskriminan menurut (Ghozali, 2016) (Tabel 3.15.)

Tabel 3.7. Kriteria Validitas Diskriminan (Ghozali, 2016)

Kategori	Kriteria
<i>Fornell–Larcker Criterion</i>	Nilai akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk harus lebih besar daripada korelasi antar konstruk
HTMT (<i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i>)	Harus < 0,85
<i>Cross Loading</i>	a. Loading utama indikator $\geq 0,70$, Indikator harus punya kontribusi kuat terhadap konstraknya sendiri b. Loading indikator pada konstraknya sendiri lebih besar daripada loading pada konstruk lain

2. Model Struktural (*inner model*).

Model struktural (*inner model*) adalah bagian dari SEM yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan kausal antar konstruk laten sesuai dengan hipotesis penelitian. Evaluasi *inner model* bertujuan untuk menilai kekuatan prediksi model dan signifikansi hubungan antar variabel.

1.) R-Square

R-Square (R^2) merupakan ukuran ketepatan model struktural yang menunjukkan seberapa besar varians variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogen dalam suatu model. Interpretasi Umum R-Squared menurut (Ghozali, 2016) (Tabel. 3.16)

Tabel 3.8. Interpretasi Umum R-Squared (Ghozali, 2016)

Kriteria	Keterangan
$R^2 < 0,25$ (Kecil)	Variabel independen hanya sedikit menjelaskan variabel dependen → pengaruh lemah
R^2 antara (0,25 - 0,50)(Sedang)	Variabel independen cukup menjelaskan variabel dependen

$R^2 > 0,50$ (Tinggi)	Variabel independen sangat kuat menjelaskan variabel dependen
-----------------------	---

2.) Signifikansi.

Uji signifikansi digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel dalam model penelitian bersifat nyata secara statistik atau hanya terjadi secara kebetulan. Dalam SEM (terutama SEM-PLS). Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *Coefficients*. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2016) :

- Jika nilai signifikansi (p) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikansi (p) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam SEM, uji model fit dilakukan untuk menilai seberapa baik model yang dibangun mampu merepresentasikan data empiris secara langsung, tanpa membandingkannya dengan model lain. Dengan kata lain, apakah model secara keseluruhan sudah sesuai dengan data? Dengan menggunakan beberapa ukuran kesesuaian (*Goodness of Fit Test-GOF*). Pada dasarnya ukuran GOF terdiri dari tiga yaitu (Ghozali, 2016):

1. *Absolute Fit Test (menilai kecocokan dasar model)*

Struktur hubungan antar variabel dalam model mampu merepresentasikan data observasi secara memadai. Perbedaan antara matriks kovarians yang

diestimasi model dan matriks kovarians data aktual berada pada tingkat yang dapat diterima. Model layak untuk dilanjutkan pada pengujian kesesuaian model lainnya dan pengujian hipotesis.

Tabel 3.9. Kriteria *Absolute Fit Test* (Ghozali, 2016)

Kategori	Kriteria
<i>Chi-Square</i> dan nilai p	$> 0,05$
<i>Goodness of Fit Indeks (GFI)</i>	$\geq 0,90$
<i>Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)</i>	$\leq 0,08$
<i>Expected Cross-Validation Index (ECVI)</i>	$\leq 0,5$

2. *Incremental Fit Measures* (Membandingkan dengan model alternatif)

Incremental Fit Measures merupakan ukuran *Goodness of Fit* (GOF) dalam SEM yang digunakan untuk menilai sejauh mana model penelitian memberikan peningkatan kesesuaian dibandingkan dengan model dasar (*null/independence model*) yang mengasumsikan tidak adanya hubungan antar variable. Menunjukkan apakah model yang dibangun lebih baik daripada model tanpa hubungan antar konstruk.

Tabel 3.10. Kriteria *Incremental Fit Measures* (Ghozali, 2016)

Kategori	Kriteria
<i>Ajusted GFI (AGFI)</i>	$\geq 0,9$
<i>Normed Fit Index (NFI)</i>	$\geq 0,9$
<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	$\geq 0,9$
<i>Incremental Fit Index (IFI)</i>	$\geq 0,9$
<i>Relative Fit Index (RFI)</i>	$\geq 0,9$
<i>Tucker-Lewis Index</i>	$\geq 0,9$

3. *Parsimonius Fit Measures* (Mempertimbangkan kesederhanaan model)

Parsimonious Fit Measures merupakan ukuran *Goodness of Fit* (GOF) dalam SEM yang berfungsi untuk menilai keseimbangan antara tingkat kesesuaian model dan tingkat kompleksitas model (jumlah parameter atau jalur yang digunakan). Menunjukkan apakah model sudah cukup sederhana namun tetap mampu menjelaskan data dengan baik.

Tabel 3.11. Kriteria *Parsimonius Fit Measures* (Ghozali, 2016)

Kategori	Kriteria
<i>Normed Chi Square (NCS)</i>	1-5
<i>Parsimonious Normed Fit Index (PNFI)</i>	$\geq 0,9$
<i>Parsimonious GFI (PGFI)</i>	$\geq 0,9$
<i>Akaike Information Criterion (AIC)</i>	mendekati nol (0)

Model SEM dinyatakan fit apabila sebagian besar indeks dari ketiga kategori tersebut memenuhi kriteria.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. *Spiritual Well-Being* tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* ($\beta = 0,027$; $p = 0,776 > 0.05$), yang menunjukkan bahwa hubungan positif yang sangat lemah tersebut tidak memiliki kekuatan yang cukup secara statistik. Hasil ini menunjukkan bahwa *Spiritual Well-Being* tidak berpengaruh secara langsung terhadap tingkat *burnout* pada responden penelitian. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel *Spiritual Well-Being* sebagai variabel independen memiliki skor rata-rata sebesar 2,75 yang termasuk dalam kategori sedang, variabel *burnout* sebagai variabel dependen, diperoleh skor rata-rata sebesar 2,41 yang juga berada pada kategori sedang. Meskipun secara deskriptif kedua variabel berada pada kategori sedang, tingkat kesejahteraan spiritual yang dimiliki belum mampu memberikan pengaruh langsung dalam menurunkan burnout. Hal ini menunjukkan bahwa *Spiritual Well-Being* bukan merupakan faktor utama yang menentukan tingkat *burnout* dalam penelitian ini;
2. *Spiritual Well-Being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* ($\beta = 0,663$; $p < 0,001 < 0.05$), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Spiritual Well-Being*, maka semakin tinggi pula *self-efficacy* yang dimiliki individu. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel *Spiritual Well-Being* sebagai variabel independen memiliki skor rata-rata sebesar 2,75 yang termasuk dalam kategori sedang, variabel *self-efficacy* sebagai variabel mediator memiliki skor rata-rata sebesar 2,65 yang termasuk dalam kategori

sedang. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa *Spiritual Well-Being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* pada responden penelitian. Meskipun secara deskriptif kedua variabel berada pada kategori sedang, tingkat kesejahteraan spiritual yang dimiliki terbukti mampu meningkatkan keyakinan diri individu. Hal ini menunjukkan bahwa *Spiritual Well-Being* merupakan faktor yang berperan penting dalam pembentukan *self-efficacy*;

3. *Self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* ($\beta = -0,112$; $p = 0,234 > 0.05$), yang menunjukkan bahwa hubungan negatif yang terbentuk tidak memiliki kekuatan yang cukup secara statistik, yang mengindikasikan bahwa peningkatan *self-efficacy* cenderung diikuti oleh penurunan *burnout*, pengaruh tersebut belum signifikan secara statistik. Variabel *self-efficacy* sebagai variabel mediator memiliki skor rata-rata sebesar 2,65 yang termasuk dalam kategori sedang, variabel *burnout* sebagai variabel dependen, diperoleh skor rata-rata sebesar 2,41 yang juga berada pada kategori sedang. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada responden penelitian. Meskipun terdapat kecenderungan hubungan negatif, di mana peningkatan *self-efficacy* diikuti oleh penurunan *burnout*, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Secara deskriptif, *self-efficacy* dan *burnout* sama-sama berada pada kategori sedang, yang menunjukkan bahwa tingkat keyakinan diri yang dimiliki responden belum cukup kuat untuk secara optimal menekan tingkat *burnout*;

4. Berdasarkan hasil analisis *indirect effects*, *Spiritual Well-Being* tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* melalui *self-efficacy* ($\beta = 0,052$; $p = 0,074 > 0.05$), sehingga jalur mediasi tidak terbukti secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berperan sebagai variabel mediator dalam hubungan antara *Spiritual Well-Being* dan *burnout*, sehingga jalur mediasi dalam penelitian ini tidak terbukti secara statistik.

5.2. Saran

Berikut saran yang dapat dirangkum untuk tiga pihak: guru, sekolah, dan peneliti selanjutnya:

1. Untuk guru: Guru disarankan untuk tetap mengembangkan SWB karena terbukti memperkuat *self-efficacy* dalam menjalankan tugas profesional. Penguatan makna kerja, refleksi nilai spiritual, dan pengelolaan emosi tetap penting sebagai sumber daya internal. Untuk mencegah *burnout*, guru juga perlu menerapkan strategi konkret seperti manajemen waktu, *coping* adaptif, serta menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dan kondisi pribadi.
2. Untuk sekolah: Karena *burnout* tidak dipengaruhi langsung oleh SWB maupun *self-efficacy*, upaya pencegahan perlu difokuskan pada faktor struktural, seperti pengaturan beban kerja, dukungan organisasi, dan iklim kerja yang suportif. Program penguatan spiritualitas dan peningkatan kapasitas diri tetap dapat dilakukan, tetapi perlu diintegrasikan dengan kebijakan yang mendukung kesejahteraan kerja guru secara menyeluruh;
3. Untuk peneliti selanjutnya: Penelitian berikutnya disarankan untuk menguji variabel lain yang lebih relevan dalam menjelaskan *burnout* pada guru TK, seperti regulasi emosi, strategi coping, dukungan sosial, atau faktor

organisasi. Pendekatan longitudinal juga dapat dipertimbangkan untuk memahami dinamika burnout secara lebih komprehensif.



DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, A. R., Zahrah, R., Sari, P. N., & Azkha, N. (2021). Analisis Manajemen Stres Kerja Pada Pengajar Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri 1 Padang Tahun 2020. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 20(4), 275–282. <https://doi.org/10.14710/mkmi.20.4.275-282>
- Alief, L., Matiala, T. F., Mamonto, T., Mokodompit, H., Putrianti, F. G., & Sihombing, D. A. (2025). Analisis Pengaruh Burnout, Beban Administratif dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(1), 1116–1121. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1696>
- Amat, A. (2021). Pertumbuhan, Perkembangan dan Kematangan Individu. *SOCIETY*, 12(1), 59–75. <https://doi.org/10.20414/society.v12i1.2751>
- Andrade, C. (2021). A Student's Guide to the Classification and Operationalization of Variables in the Conceptualization and Design of a Clinical Study: Part 1. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 43(2), 177–179. <https://doi.org/10.1177/0253717621994334>
- Apriningrum, R. E., & Utami, L. H. (2021). The Role of Spiritual well-being and Self-efficacy on Kindergarten Teachers Burnout/ Peran Spiritual well-being dan Self-efficacy terhadap Burnout pada Guru TK. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 18(1), 218–227. <https://doi.org/10.18860/psikoislamika.v18i1.11562>
- Arisandi, Y. (2017). Peran Pendidikan dalam Membentuk Masyarakat yang Beradab. *Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 229–248. <https://doi.org/10.38073/JPI.V7I2.54>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/OCP0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands-Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(Volume 10, 2023), 25–53. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV-ORGPSYCH-120920-053933/CITE/REFWORKS>
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Buscarini, E., Gecse, K. B., & Tiniakos, D. (2020). Burnout among gastroenterologists: How to manage and prevent it. *UEG Journal*, 8(7), 832–834. <https://doi.org/10.1177/2050640620943466>

- Busthomi, Y., & A'dlom, S. (2022). Tugas Dan Peran Guru Menurut Perspektif Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 153–168. <https://doi.org/10.37286/OJS.V8I1.123>
- Carroll, A., Forrest, K., Sanders-O'Connor, E., Flynn, L., Bower, J. M., Fynes-Clinton, S., York, A., & Ziaei, M. (2022). Teacher stress and burnout in Australia: examining the role of intrapersonal and environmental factors. *Social Psychology of Education*, 25(2–3), 441–469. <https://doi.org/10.1007/S11218-022-09686-7/TABLES/5>
- Chirico, F., Sharma, M., Zaffina, S., & Magnavita, N. (2020). Spirituality and Prayer on Teacher Stress and Burnout in an Italian Cohort: A Pilot, Before-After Controlled Study. *Frontiers in Psychology*, 10, 494527. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2019.02933/BIBTEX>
- Dieser, R. B. (2024). Viktor Frankl's (Centripetal) Leisure: an initial exploration. In *Leisure/Loisir* (Vol. 48, Number 4). <https://doi.org/10.1080/14927713.2023.2242870>
- Djollong, A. F. (2014). Teknik Pelaksanaan Penelitian Kuantitatif (Technique of Quantitative Research). *Istiqra'*, 2(1), 86–100.
- Ellison, C. W. (1983). Spiritual Well-Being: Conceptualization and Measurement. *Journal of Psychology and Theology*, 11(4), 330–338. <https://doi.org/10.1177/009164718301100406>
- Fisher, J. (2011). The Four Domains Model: Connecting Spirituality, Health and Well-Being. *Religions 2011*, Vol. 2, Pages 17-28, 2(1), 17–28. <https://doi.org/10.3390/rel2010017>
- Fitra Ningsih, W., & Isnaria Rizki Hayati, dan. (2020). The Impact Of Self-Efficacy On Mathematics Learning Processes and Outcomes. *Journal on Teacher Education*, 1(2), 26–32. <https://doi.org/10.31004/JOTE.V1I2.514>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/J.1540-4560.1974.TB00706.X>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-Efficacy: A Theoretical Analysis of Its Determinants and Malleability. *The Academy of Management Review*, 17(2), 183. <https://doi.org/10.2307/258770>
- Golembiewski, R. T., Munzenrider, R., & Carter, D. (1983). Phases of progressive burnout and their work site covariants: critical issues in OD research and praxis. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 19(4), 461–481. <https://doi.org/10.1177/002188638301900408>

- Gomez, R., & Fisher, J. W. (2005). The spiritual well-being questionnaire: Testing for model applicability, measurement and structural equivalencies, and latent mean differences across gender. *Personality and Individual Differences*, 39(8), 1383–1393. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.03.023>
- Grandey, A. A., & Melloy, R. C. (2017). The state of the heart: Emotional labor as emotion regulation reviewed and revised. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 407–422. <https://doi.org/10.1037/OCP0000067>
- Greenberg, Jerald., & Baron, R. A. . (1997). *Behavior in organizations : understanding and managing the human side of work*. 636. https://openlibrary.org/works/OL1959405W/Behavior_in_organizations?edition=behaviorinorgani00gree
- Hakanen, J. J., & Bakker, A. B. (2017). Born and bred to burn out: A life-course view and reflections on job burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 354–364. <https://doi.org/10.1037/OCP0000053>
- Hartawati, D., & Mariyanti, S. (2014a). Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Burnout Pada Pengajar Taman Kanak-Kanak Sekolah. *Di Jakarta Jurnal Psikologi*, 12, 54.
- Hartawati, D., & Mariyanti, S. (2014b). Hubungan antara self-efficacy dengan burnout pada pengajar taman kanak-kanak sekolah “,,X” di jakarta. *Jurnal Psikologi Esa Unggul* , 12(2), 54–60.
- Hays, W. L. (1983). Review of Using Multivariate Statistics. *Contemporary Psychology: A Journal of Reviews*, 28(8), 642–642. <https://doi.org/10.1037/022267>
- Hayyu Fathil Hasanah, Noeroel Widajati, Indriati Paskarini, Tri Martiana, & Aisy Rahmania. (2022). The Influence Of Self-Efficacy And Job Stress Toward Job Burnout At A Packaging Company In Surabaya. *Journal of Vocational Health Studies*, 6(2), 118–126. <https://doi.org/10.20473/jvhs.V6.I2.2022.118-126>
- Ihsani, M. El, Nurlita, N., & Risma, D. (2026). Hubungan Self-Efficacy Guru dengan Psychological Well-being di TK X se-Kota Pekanbaru. *Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(1), 164–175. <https://doi.org/10.37985/murhum.v7i1.1771>
- Ishibashi, S., Tokunaga, A., Shirabe, S., Yoshida, Y., Imamura, A., Takahashi, K., Kawano, K., Iwanaga, R., & Tanaka, G. (2022). Burnout among kindergarten teachers and associated factors. *Medicine*, 101(38), e30786. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000030786>

- King, N., & Pong, H.-K. (2022). The Correlation between Spiritual Well-Being and Burnout of Teachers. *Religions* 2022, Vol. 13, Page 760, 13(8), 760. <https://doi.org/10.3390/REL13080760>
- Koenig, H. G. (2012). Religion, Spirituality, and Health: The Research and Clinical Implications. *International Scholarly Research Notices*, 2012(1), 278730. <https://doi.org/10.5402/2012/278730>
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2018). Copenhagen Burnout Inventory. *PsycTESTS Dataset*. <https://doi.org/10.1037/T62096-000>
- Kwon, K. A., Ford, T. G., Jeon, L., Malek-Lasater, A., Ellis, N., Randall, K., Kile, M., & Salvatore, A. L. (2021). Testing a holistic conceptual framework for early childhood teacher well-being. *Journal of School Psychology*, 86, 178–197. <https://doi.org/10.1016/J.JSP.2021.03.006>
- Leclercq, C., & Hansez, I. (2024). Temporal Stages of Burnout: How to Design Prevention? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(12), 1617. <https://doi.org/10.3390/ijerph21121617>
- Lestari. (2021). *Pengaruh Dukungan Sosial , Hardiness , Dan Kesejahteraan Spiritual Terhadap Burnout*.
- Luszczynska, A., Gutiérrez-Doña, B., & Schwarzer, R. (2005). General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. *International Journal of Psychology*, 40(2), 80–89. <https://doi.org/10.1080/00207590444000041>
- Ma, Y. (2024). The impact of academic self-efficacy and academic motivation on Chinese EFL students' academic burnout. *Learning and Motivation*, 85, 101959. <https://doi.org/10.1016/J.LMOT.2024.101959>
- Mahipalan, M., & Sheena, S. (2019). Workplace spirituality, psychological well-being and mediating role of subjective stress: A case of secondary school teachers in India. *International Journal of Ethics and Systems*, 35(4), 725–739. <https://doi.org/10.1108/IJOES-10-2018-0144>
- Malach-Pines, A. (2005). The burnout measure, short version. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 78–88. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.78>
- Mariyati, L. I., Ansyah, E. H., Rahman, N. A., Akbar, I. N., & Wafa, S. (2024). Religiosity and Occupational Well-Being Among Kindergarten Teachers: The Mediating Role of Mindfulness in Advancing SDG 3. *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*, 9(1), 95–115. <https://doi.org/10.33367/PSI.V9I1.5280>

- 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. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/WPS.20311>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(Volume 52, 2001), 397–422. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV.PSYCH.52.1.397/CITE/REFWORKS>
- Miller, W. R., & Thoresen, C. E. (1999). Spirituality and health. *Integrating Spirituality into Treatment: Resources for Practitioners.*, 3–18. <https://doi.org/10.1037/10327-001>
- Moss, J. (2020). Rethinking Burnout: When Self Care Is Not the Cure. *American Journal of Health Promotion*, 34(5), 565–568. <https://doi.org/10.1177/0890117120920488B>
- Nunn, K., & Isaacs, D. (2019). Burnout. *Journal of Paediatrics and Child Health*, 55(1), 5–6. <https://doi.org/10.1111/JPC.14331>
- Padgett, E. A., Kusner, K. G., & Pargament, K. I. (2017). Integrating Religion and Spirituality Into Treatment : Research and Practice. In *Health, Happiness, and Well-Being: Better Living Through Psychological Science*. <https://doi.org/10.4135/9781483385822.n16>
- Pajares, F., & Graham, L. (1999). Self-Efficacy, Motivation Constructs, and Mathematics Performance of Entering Middle School Students. *Contemporary Educational Psychology*, 24(2), 124–139. <https://doi.org/10.1006/CEPS.1998.0991>
- Panadero, E. (2017). A Review of Self-regulated Learning: Six Models and Four Directions for Research. *Frontiers in Psychology*, 8(APR), 422. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2017.00422>
- Pong, H.-K. (2022). The Correlation between Spiritual Well-Being and Burnout of Teachers. *Religions*, 13(8), 760. <https://doi.org/10.3390/rel13080760>
- Purnamasari, A. (2022). HUBUNGAN SELF EFFICACY DAN TINGKAT SPIRITUALITAS DENGAN BURNOUT SYNDROME PADA PERAWAT DI RUANG KRITIS RSUD BLAMBANGAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 TAHUN 2022 Hubungan Self Efficacy Dan Tingkat Spiritualitas Dengan Burnout Syndrome Pada Perawat Di Ruang Kritis. *Skripsi*.

- Raihana, R. (2018). Urgensi Sekolah Paud Untuk Tumbuh Kembang Anak Usia Dini. *Generasi Emas : Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(1), 17–28. [https://doi.org/10.25299/GE.2018.VOL1\(1\).2251](https://doi.org/10.25299/GE.2018.VOL1(1).2251)
- Relinda, L., Rumapea, R., Nugraheni, M., & Rahayu, M. (2022). Hubungan Antara Self-Efficacy dengan Academic Burnout pada Mahasiswa. *Talenta*. <https://doi.org/10.26858/talenta.v7i1.33971>
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & De Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLOS ONE*, 12(10), e0185781. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0185781>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach*, 9789400756403, 43–68. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (2020). The Burnout Companion To Study And Practice: A Critical Analysis. *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. <https://doi.org/10.1201/9781003062745>
- Schunk, D. H., & Zimmerman, B. J. (2012). Self-Regulation and Learning. *Handbook of Psychology, Second Edition*. <https://doi.org/10.1002/9781118133880.HOP207003>
- Seitza, R. J., & Angelb, H. F. (2015). Psychology of religion and spirituality: Meaning-making and processes of believing. *Religion, Brain and Behavior*, 5(2), 139–147. <https://doi.org/10.1080/2153599X.2014.891249;CTYPE:STRING:JOURNAL>
- Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13(2), 176–200. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.2.176>
- Shu, K. (2022). Teachers' Commitment and Self-Efficacy as Predictors of Work Engagement and Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 13, 850204. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2022.850204/BIBTEX>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social Psychology of Education*, 21(5), 1251–1275. <https://doi.org/10.1007/S11218-018-9464-8>

- Smothers, J., Engbers, T., & Clayton, R. (2024). Self-efficacy mediation of spiritual well-being and work-family balance. *Community, Work and Family*. <https://doi.org/10.1080/13668803.2024.2373851>;WEBSITE:WEBSITE:TFO PB;PAGEGROUP:STRING:PUBLICATION
- Stehman, C. R., Testo, Z., Gershaw, R. S., & Kellogg, A. R. (2019). Erratum: Burnout, drop out, suicide: Physician loss in emergency medicine, part 1 (Western Journal of Emergency Medicine (2019) 20:3 (485-494) DOI: 10.5811/westjem.2019.4.40970). *Western Journal of Emergency Medicine: Integrating Emergency Care with Population Health*, 20(5), 840–841. <https://doi.org/10.5811/WESTJEM.2019.8.44927>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian LKuantitatif Kualitatif dan R&D* (19th ed.). CV ALFABETA.
- Suranto, S., & Sugiarti, R. (2021). Self-Efficacy on Psychological Well-Being of Early Childhood Education Teachers. *ALTRUISTIK Jurnal Konseling Dan Psikologi Pendidikan*, 1(2). <https://doi.org/10.24114/altruistik.v1i2.26010>
- Tiliouine, H., Cummins, R., & Davern, M. (2009). Islamic religiosity, subjective well-being, and health. *Mental Health, Religion & Culture*, 12(1), 55–74. <https://doi.org/10.1080/13674670802118099>
- Trauernicht, M., Anders, Y., Oppermann, E., & Klusmann, U. (2025). Emotional Exhaustion in German Preschool Teachers: The Role of Personal, Structural, and Social Conditions at the Workplace. *Journal of Research in Childhood Education*, 39(1), 78–97. <https://doi.org/10.1080/02568543.2024.2325466>;CTYPE:STRING:JOURNAL
- Villani, D., Sorgente, A., Iannello, P., & Antonietti, A. (2019). The Role of Spirituality and Religiosity in Subjective Well-Being of Individuals With Different Religious Status. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01525>
- WHO. (2019, May 28). *Burn-out an —ocupational phenomenon”: International Classification of Diseases*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-ocupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Widyanti, E., Purba, J., & Yulianto, A. (2007). Pengaruh dukungan sosial Terhadap Burnout Pada Guru. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 80–82.
- Williamson, K., Lank, P. M., Cheema, N., Hartman, N., & Lovell, E. O. (2018). Comparing the Maslach Burnout Inventory to Other Well-Being Instruments in Emergency Medicine Residents. *Journal of Graduate Medical Education*, 10(5), 532–536. <https://doi.org/10.4300/JGME-D-18-00155.1>

Zee, M., & Koomen, H. M. Y. (2016). Teacher Self-Efficacy and Its Effects on Classroom Processes, Student Academic Adjustment, and Teacher Well-Being. *Review of Educational Research*, 86(4), 981–1015. <https://doi.org/10.3102/0034654315626801>

Zinnbauer, B. J., Pargament, K. I., Cole, B., Rye, M. S., Butter, E. M., Belavich, T. G., Hipp, K. M., Scott, A. B., & Kadar, J. L. (1997). Religion and Spirituality: Unfuzzifying the Fuzzy. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 36(4), 549. <https://doi.org/10.2307/1387689>



LAMPIRAN

Lampiran-1. Surat Izin Penelitian Dari Universitas Medan Area



UNIVERSITAS MEDAN AREA
PASCASARJANA
Kampus I : Jalan Kolan Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994 📠 (061) 42263311 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id | www.pasca.uma.ac.id E-Mail: univ.medanarea@uma.ac.id

16 Desember 2025

Nomor : 2230/PPS-UMA/WD1/01/XII/2025
Lamp : -
Hal : Izin Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth. Bapak/Ibu:
Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara
Jl. Sukarame, Ling V Kelurahan Aek Kanopan Timur,
Kecamatan Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara
Di -
Tempat

Dengan hormat,
Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

No	Nama	NIM	Program Studi	Judul Tesis
1	Rifatun Nihayah Rambe	241804033	Magister Psikologi	Pengaruh Spritual Well-Being terhadap Burnout pada Guru TK dengan Self - Efficacy sebagai Variabel Mediasi

Untuk melaksanakan penelitian dan pengambilan data di Sekolah TK Se-Kabupaten Labuhanbatu Utara sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.


Direktur,
Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K. MS

Tembusan :
1. Ketua Program Studi - M.Psi
2. Kepala Sekolah TK Se Kabupaten Labuhanbatu Utara



Lampiran-2. Surat Permohonan Izin Responden

Kepada Yth.:

.....

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rifatun Nihayah Rambe

NPM : 241804033

Mahasiswi : Magister Psikologi Universitas Medan Area

Sedang melakukan penelitian dengan judul

Pengaruh *Spiritual Well-Being* Terhadap *Burnout* Pada Guru TK Dengan *Self-Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang saya sebarakan melalui Geogle Form

Dan memohon kepada seluruh responden penelitian dapat memberikan jawaban secara jujur dan tulus atas pernyataan – pernyataan dalam penelitian ini.

Seluruh data yang diperoleh akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Sebagai bukti ketersediaan Bapak/Ibu menjadi responden dalam penelitian ini, saya mohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi dan menandatangani lembar persetujuan yang telah dipersiapkan.

Demikian permohonan ini saya sampaikan, atas perhatian dan partisipasi Saudara, saya mengucapkan terimakasih.

Aek Kanopan, Desember 2025

Rifatun Nihayah Rambe

Lampiran-3. Lembar Persetujuan Responden

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Menyatakan bahwa saya telah mendapat penjelasan secara rinci dan telah mengerti mengenai penelitian yang akan dilakukan oleh Rifatun Nihayah Rambe sebagai peneliti, yang merupakan mahasiswa Magister Psikologi Universitas Medan Area dengan judul penelitian :

Pengaruh *Spritual Well-Being* Terhadap *Burnout* Pada Guru TK Dengan *Self-Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi

Saya memutuskan untuk setuju untuk ikut berpartisipasi pada penelitian ini secara sukarela tanpa paksaan dalam pengisian kuesioner. Apabila selama penelitian ini saya menginginkan mengundurkan diri, maka saya dapat mengundurkan diri sewaktu-waktu tanpa sanksi apapun.

Aek kanopan, Januari 2026

Responden

Peneliti

.....

Rifatun Nihayah Rambe

Lampiran-4. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pengisian menggunakan Geogle Form

Kuesioner Pengaruh *Spritual Well-Being* Terhadap *Burnout* Pada Guru TK

Dengan *Self-Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi

Halo semuanya!

Sebelumnya, perkenalkan saya dari mahasiswa Magister Psikologi, Universitas Medan Area, Sumatera Utara

Nama : Rifatun Nihayah Rambe

NPM : 241804033

Saat ini, saya sedang melakukan penelitian mengenai

Pengaruh *Spritual Well-Being* Terhadap *Burnout* Pada Guru TK Dengan *Self-Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi

Kami memohon untuk ketersediaan waktunya dalam mengisi kuesioner ini. Semua informasi dan data hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Apabila saudara bersedia berpartisipasi, silahkan memilih "Bersedia" pada bagian persetujuan responden.

Petunjuk dan Pengisian Kuesioner

1. Tulislah identitas diri Anda
2. Bacalah dengan cermat setiap pertanyaan yang diberikan, mohon berikan jawaban sesuai dengan fakta yang ada. Jawaban yang telah diberikan akan dijaga kerahasiaannya.
3. Berilah tanda cek list (√) pada pilihan jawaban yang menurut anda tepat
4. Isilah jawaban pada keseluruhan poin yang ada di kuesioner
5. Setelah kuesioner selesai dikerjakan, dapat langsung disubmit.
6. Terima kasih atas partisipasi dan bantuannya.

LAMPIRAN-5

Kuesioner *Spiritual Well-Being*

Inisial : _____
 Usia : _____ Tahun
 Jenis Kelamin : _____
 Pendidikan Terakhir : _____
 Alamat : _____
 Sekolah/Tempat Bertugas : _____
 Lama Bertugas : _____ Tahun

Petunjuk Pengisian

Bacalah pernyataan-pernyataan di bawah ini terlebih dahulu, kemudian pilihlah jawaban yang sesuai dengan dirimu, dengan memberi tanda *check list* (✓) pada kolom yang telah tersedia, dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Tidak ada jawaban yang dinilai salah. Oleh karena itu, diharapkan untuk memilih jawaban yang benar-benar sesuai dengan dirimu. Terima kasih

No.	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya merasakan kasih sayang Tuhan/Yang Maha Kuasa dalam kehidupan saya sebagai guru.				
2.	Saya merasa ada jarak yang jauh antara diri saya dengan Tuhan/Yang Maha Kuasa.				
3.	Keyakinan agama/spiritualitas saya memberikan saya kekuatan untuk menghadapi tantangan mengajar.				
4.	Saya merasa putus asa dan tidak ada harapan ketika mengalami kesulitan di sekolah.				
5.	Saya yakin bahwa Tuhan selalu membimbing saya dalam menjalankan tugas mendidik anak-anak.				

6.	Saya merasa sangat puas dengan kehidupan rohani/spiritual saya saat ini.				
7.	Saya merasa kegiatan ibadah saya kurang bermakna dalam konteks pekerjaan saya.				
8.	Keyakinan saya membantu saya untuk lebih sabar dan ikhlas dalam menghadapi perilaku sulit murid.				
9.	Saya merasa kurang mendapatkan kedamaian dari apa yang saya yakini secara spiritual.				
10.	Saya bersyukur atas peran saya sebagai guru karena itu sejalan dengan nilai-nilai spiritual saya.				
11.	Saya secara teratur menjalankan kewajiban ibadah/spiritual saya.				
12.	Saya sering menunda atau melewatkan ibadah karena terlalu sibuk dengan urusan pekerjaan.				
13.	Saya merasa lebih tenang dan fokus setelah saya beribadah/melakukan kegiatan spiritual.				
14.	Saya merasa terpaksa dalam menjalankan ibadah, bukan karena keinginan dari hati.				
15.	Saya selalu mengawali dan mengakhiri hari mengajar saya dengan doa/perenungan.				
16.	Saya merasa hidup saya memiliki tujuan yang sangat jelas.				
17.	Saya sering merasa bingung tentang apa sebenarnya tujuan hidup saya.				
18.	Saya percaya bahwa profesi guru TK adalah pekerjaan yang sangat berarti bagi kemanusiaan.				
19.	Saya merasa pekerjaan saya tidak memberikan kontribusi yang signifikan bagi dunia.				
20.	Ada alasan yang kuat mengapa saya harus tetap bersemangat menjalani hidup ini.				
21.	Saya merasa puas dengan apa yang telah saya capai dalam hidup saya hingga saat ini.				
22.	Saya sering merasa kecewa dengan diri saya sendiri.				
23.	Saya adalah orang yang optimis terhadap masa depan, terlepas dari kesulitan yang ada.				
24.	Saya merasa cemas dan takut membayangkan apa yang akan terjadi di masa depan.				
25.	Saya mampu menerima diri saya apa adanya, baik kelebihan maupun kekurangan.				
26.	Saya merasa bebas dan nyaman menjadi diri saya sendiri.				

27.	Saya sering merasa tidak berharga atau tidak berguna.				
28.	Saya sering merenungkan hal-hal yang lebih besar dari diri saya (alam, semesta, kehidupan).				
29.	Pikiran saya hanya terfokus pada masalah sehari-hari dan kesulitan materi.				
30.	Saya dapat memaafkan diri sendiri ketika saya melakukan kesalahan dalam mengajar.				



Lampiran-6
Kuesioner *Burnout*

No.	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa sangat lelah saat bangun di pagi hari dan harus kembali mengajar.				
2.	Saya selalu merasa segar dan berenergi saat memulai hari kerja.				
3.	Saya merasa pekerjaan sebagai guru TK menguras seluruh energi saya.				
4.	Saya punya cukup energi untuk kegiatan mengajar dan kegiatan pribadi setelahnya.				
5.	Saya sering merasa "terbakar habis" secara emosional karena tuntutan pekerjaan ini.				
6.	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya.				
7.	Saya mampu mengelola dan melepaskan tekanan emosional dari pekerjaan dengan baik.				
8.	Saya merasa tertekan secara emosional oleh murid-murid saya.				
9.	Setelah berlibur, saya merasa pulih sepenuhnya dan bersemangat untuk kembali bekerja.				
10.	Saya merasa tidak tahan lagi berada di lingkungan sekolah.				
11.	Saya menjadi lebih sinis terhadap pekerjaan saya dari waktu ke waktu.				
12.	Saya tetap optimis dan melihat sisi positif dari setiap masalah yang muncul di sekolah.				
13.	Saya merasa bahwa saya memperlakukan beberapa murid seolah-olah mereka adalah objek.				
14.	Saya selalu memperlakukan setiap murid dengan kehangatan dan rasa hormat yang sama.				
15.	Saya telah kehilangan antusiasme dan gairah saya dalam mengajar.				
16.	Saya menjadi kurang peduli pada murid dibandingkan sebelumnya.				
17.	Saya selalu peduli dan berempati terhadap perasaan murid, bahkan yang sulit diatur.				
18.	Saya merasa harus menjaga jarak emosional dari murid dan rekan kerja agar tidak terluka.				

19.	Saya merasa terhubung secara personal dan emosional dengan murid-murid yang saya ajar.				
20.	Saya hanya melakukan pekerjaan saya secara mekanis dan rutinitas.				
21.	Saya merasa berhasil dalam pekerjaan saya.				
22.	Saya merasa semua yang saya lakukan sebagai guru tidak ada artinya.				
23.	Saya percaya bahwa saya telah memberikan pengaruh yang positif bagi perkembangan murid-murid.				
24.	Saya merasa tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang terjadi pada murid.				
25.	Saya mampu memecahkan masalah dengan efektif yang muncul dalam pekerjaan saya.				
26.	Dalam pekerjaan saya, saya sering merasa tidak kompeten.				
27.	Saya yakin dapat menginspirasi murid-murid TK untuk belajar dan bertumbuh.				
28.	Saya merasa bahwa saya tidak mencapai apa-apa dalam pekerjaan ini.				
29.	Saya mampu menghadapi masalah-masalah di kelas secara efektif.				
30.	Saya merasa gagal sebagai seorang pendidik.				

Lampiran-7 Kuesioner Efikasi Diri

No.	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya yakin mampu mengatasi perilaku murid yang sangat mengganggu di kelas.				
2.	Saya merasa tidak mampu menenangkan murid yang sedang marah besar atau menangis histeris.				
3.	Saya yakin bisa menyusun kegiatan belajar yang menantang tapi tetap menarik untuk semua murid.				
4.	Saya ragu dapat mengadaptasi materi pelajaran jika ternyata mayoritas murid sulit memahaminya.				
5.	Saya percaya diri dapat menjalin komunikasi yang efektif dengan orang tua murid yang kritis.				
6.	Saya merasa tidak akan bisa mengajar dengan baik jika fasilitas sekolah sangat terbatas.				
7.	Saya yakin dapat menciptakan media pembelajaran yang kreatif tanpa harus mengeluarkan banyak biaya.				
8.	Saya cenderung menyerah jika dihadapkan pada kurikulum yang baru dan asing bagi saya.				
9.	Saya dapat menemukan solusi efektif meskipun saya kekurangan waktu untuk persiapan mengajar.				
10.	Saya akan kesulitan mengajar jika jumlah murid melebihi kapasitas ideal kelas.				
11.	Meskipun metode pengajaran saya gagal, saya akan terus mencoba pendekatan baru sampai berhasil.				
12.	Ketika murid tidak mencapai target, keyakinan saya terhadap kemampuan mengajar saya menurun drastis.				
13.	Saya tetap teguh pada keputusan profesional saya meskipun ada kritik dari pihak luar (misalnya wali murid).				
14.	Saya mudah goyah dan ragu dengan cara mengajar saya ketika dikomentari negatif oleh rekan guru.				
15.	Saya yakin mampu mempertahankan kualitas mengajar meskipun sedang berada di bawah tekanan kerja yang tinggi.				
16.	Saya sangat yakin dengan kemampuan saya dalam mendisiplinkan murid.				
17.	Tingkat keyakinan saya dalam mengajar selalu berubah-ubah setiap hari.				

18.	Saya sepenuhnya yakin mampu memenuhi semua tuntutan pekerjaan sebagai guru TK.				
19.	Saya merasa tidak cukup kompeten dibandingkan dengan guru lain di sekolah ini.				
20.	Keyakinan saya terhadap kemampuan diri jarang dipengaruhi oleh hasil yang mengecewakan.				
21.	Saya yakin bisa mengajar mata pelajaran apa pun yang ditugaskan di tingkat TK.				
22.	Saya hanya merasa kompeten dalam mengajar, tetapi merasa ragu dalam tugas administratif sekolah.				
23.	Saya mampu mengelola kelas sambil mengawasi kegiatan di luar kelas (misalnya saat bermain di halaman).				
24.	Saya merasa kesulitan untuk beradaptasi dengan peran-peran baru yang diberikan sekolah (selain mengajar).				
25.	Keyakinan saya yang tinggi dalam mengajar juga membuat saya percaya diri dalam memimpin rapat guru.				
26.	Saya merasa kemampuan mengajar saya hanya efektif di sekolah tempat saya bekerja sekarang.				
27.	Keyakinan saya dalam mengajar tetap tinggi, meskipun saya pindah ke sekolah dengan budaya kerja yang berbeda.				
28.	Saya hanya yakin bisa mengajar kelompok usia tertentu, bukan semua kelompok usia di TK.				
29.	Saya yakin keterampilan mengajar yang saya miliki dapat diterapkan di berbagai konteks (misalnya kelas <i>online</i> atau <i>offline</i>).				
30.	Jika saya diminta mengajar di luar bidang keahlian saya, saya akan merasa sangat tidak yakin.				

Lampiran-8 Selesai Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN LABUHANBATU UTARA
DINAS PENDIDIKAN

Jl. Sukarama Lingkungan V Aek Kanopan Timur Kecamatan Kualuh Hulu 21457 Telp. 0624-693133

Aek Kanopan, 27 Januari 2026

Nomor : 400.14.5.4/ / ,Disdik/2026
Lamp. : -
Hal : Selesai Penelitian

Kepada Yth:
Bapak Direktur
Universitas Medan Area Pascasarjana
di
Tempat

Sehubungan dengan surat Saudari Nomor : 2230/PPS-UMAWDI/01/XII/2025 tanggal 16 Desember 2025 hal Izin Penelitian dan Pengambilan Data maka dengan ini kami menerangkan bahwa mahasiswa di bawah ini :

No	Nama	NIM	Program Studi
1	RIFATUN NIHAYAH RAMBE	241804033	Magister Psikologi

Benar sudah melakukan penelitian dan pengambilan data dimulai tanggal 10 Januari 2026 s.d 23 Januari 2026 di TK Se- Kabupaten Labuhanbatu Utara rangka untuk menyelesaikan tugas akhir pembuatan Tesis dengan judul :

"Pengaruh Spritual Well-Being terhadap Bourmout pada Guru TK dengan Self – Efficacy sebagai Variabel Mediasi".

Demikian kami sampaikan agar dapat dipergunakan seperlunya.

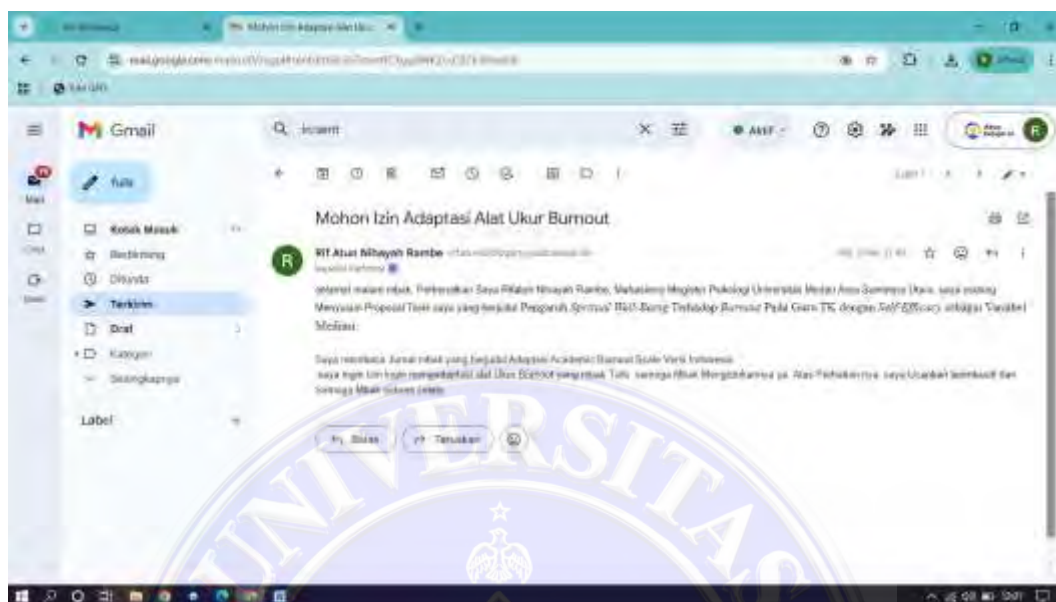
**KEPALA DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN LABUHANBATU UTARA**

IRWAN, S.Pd., M.Pd
Pembina Tk.1, IV/b
NIP. 19661009 198803 1 002

 Dipindai dengan CamScanner

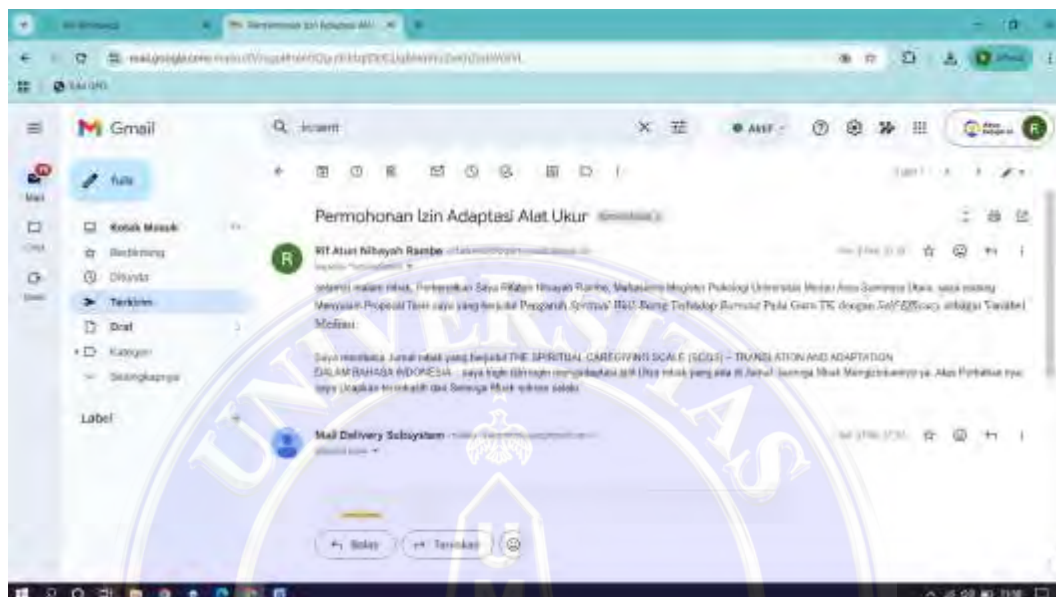
Lampiran-9

Izin Pemakaian Skala *Burnout*



Lampiran-10

Izin Pemakaian Skala SWB



Lampiran-11

Izin Pemakaian Skala *Self Efficacy*

