

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam Dalam penelitian ini, fokus utama diarahkan pada pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja guru dengan *burnout* sebagai variabel mediasi. *Grand theory* yang digunakan adalah *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* karena mampu menjelaskan secara komprehensif hubungan antara tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, kesejahteraan psikologis, dan hasil kerja individu. Selain itu, penelitian ini diperkuat oleh *Human Capital Theory* yang menekankan kompetensi sebagai investasi modal manusia dalam meningkatkan kinerja, serta *Role Stress Theory* yang menjelaskan bagaimana tekanan peran dan kelebihan beban kerja memicu stres dan *burnout* pada guru.

Job Demands–Resources Theory pertama kali dikemukakan oleh Demerouti *et al.* (2001) dan dikembangkan lebih lanjut oleh Bakker dan Demerouti (2007). Teori ini menyatakan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua karakteristik utama, yaitu tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) (Bakker & Demerouti, 2014). Tuntutan pekerjaan meliputi aspek fisik, psikologis, sosial, serta organisasi yang membutuhkan usaha berkelanjutan dan berpotensi memunculkan biaya psikologis seperti stres dan kelelahan. Sebaliknya, sumber daya pekerjaan merupakan faktor yang membantu individu mencapai tujuan kerja, mengurangi dampak tuntutan pekerjaan, serta mendorong motivasi dan pengembangan diri (Bakker *et al.*, 2023).

Dalam konteks profesi guru, beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang dominan karena mencakup kegiatan pembelajaran, penyusunan perangkat, evaluasi, tugas administratif, serta peran sosial. Ketidakseimbangan antara beban kerja dan sumber daya yang tersedia, seperti kompetensi individu, dapat menimbulkan kelelahan emosional atau *burnout* yang berdampak pada penurunan energi, motivasi, dan kinerja. JD-R *Theory* menegaskan bahwa kompetensi sebagai sumber daya personal berperan penting dalam menekan dampak negatif tuntutan kerja, di mana guru dengan sumber daya yang memadai tetap mampu menunjukkan kinerja optimal meskipun berada dalam tekanan kerja yang tinggi.

Teori lain yang memperkuat hubungan antara kompetensi dan kinerja adalah *Human Capital Theory* yang dikemukakan oleh Becker dan Schultz (1964). Teori ini menyatakan bahwa pendidikan, keterampilan, dan pengalaman merupakan bentuk investasi modal manusia (*human capital investment*) yang dapat meningkatkan produktivitas individu (Amalia, 2021). Dalam konteks pekerjaan, manusia tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset yang memiliki nilai ekonomi melalui pengetahuan, kemampuan, dan keahliannya. Semakin tinggi investasi yang dilakukan dalam bentuk peningkatan kompetensi, semakin besar pula kontribusi individu terhadap kinerja organisasi.

Dalam konteks guru, kompetensi mencerminkan modal manusia yang mencakup penguasaan materi, keterampilan pedagogik, serta sikap profesional. Kompetensi ini memungkinkan guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, beradaptasi dengan perubahan kurikulum, serta menghadapi dinamika karakteristik siswa. Oleh karena itu, kompetensi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap

kinerja, tetapi juga berperan dalam menekan risiko *burnout*. Guru yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih percaya diri dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan, sedangkan rendahnya kompetensi dapat menimbulkan stres akibat ketidaksesuaian antara tuntutan dan kemampuan yang dimiliki.

Sebagai teori pendukung, *Role Stress Theory* yang dikembangkan oleh Kahn *et al.* (1964). Teori ini menjelaskan bahwa stres kerja muncul akibat konflik peran, ambiguitas peran, dan kelebihan beban peran (Sukarta *et al.*, 2024). Dalam profesi guru, stres peran sering kali muncul karena banyaknya tanggung jawab yang harus dijalankan secara bersamaan, seperti mengajar, administrasi, pembinaan siswa, serta tuntutan dari sekolah, orang tua, dan masyarakat. Ketika tuntutan peran tersebut melebihi kapasitas individu, guru berpotensi mengalami stres berkepanjangan yang berujung pada *burnout*.

Role Stress Theory menegaskan bahwa role overload merupakan faktor utama penyebab kelelahan emosional dan penurunan efektivitas kerja. Beban kerja yang tinggi tanpa dukungan yang memadai akan menguras energi psikologis guru, menurunkan motivasi, dan melemahkan kinerja. Oleh karena itu, teori ini melengkapi JD-R Theory dalam menjelaskan mekanisme munculnya *burnout* akibat Beban kerja yang berlebihan.

2.1.1 Kompetensi

Kompetensi merupakan faktor penting yang memengaruhi kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Tingkat kompetensi yang baik memungkinkan guru bisa bekerja secara efektif dan menghadapi tuntutan pekerjaan

dengan lebih optimal, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja.

2.1.1.1 Pengertian Kompetensi

Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat 10, menyebutkan bahwa kompetensi dipahami sebagai pengetahuan, keterampilan dan sikap yang harus dimiliki, dihayati serta diterapkan oleh guru atau dosen dalam menjalankan tugas profesionalnya. Kompetensi didefinisikan sebagai potensi yang tertanam dalam diri individu yang membuatnya mampu memenuhi tuntutan peran kerja dalam organisasi, sehingga mendukung organisasi dalam meraih hasil yang ditargetkan (Hutapea & Nurianna Thoha, 2008; Lumanauw, 2022). Definisi ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak semata-mata berkaitan dengan kapasitas personal, tetapi juga mencerminkan tingkat kontribusi individu tersebut dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sejalan dengan pandangan tersebut, kompetensi dimaknai sebagai kemampuan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan, keahlian, serta didukung oleh sikap yang sebagai karakteristik individu yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi individu dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas lainnya (Mulia & Saputra, 2021).

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan serangkaian kemampuan, keterampilan, karakteristik, dan sikap profesional yang harus dimiliki seseorang, agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Kompetensi menjadi faktor kunci dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, karena mencerminkan kualitas individu

dalam menghasilkan kinerja yang optimal.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Faktor yang mempengaruhi kompetensi dapat dikelompokkan kedalam dua kategori (Madjid, 2016:29). Faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor dari dalam diri (internal)
 - a. Tingkat pendidikan
 - b. Partisipasi dalam berbagai pelatihan serta kegiatan ilmiah
 - c. Lama kerja dan pengalaman kerja
 - d. Tingkat kesejahteraan
 - e. Kesadaran terhadap tanggungjawab dan panggilan moral
2. Faktor dari lingkungan luar (eksternal)
 - a. Besaran gaji serta tunjangan yang diterima
 - b. Ketersediaan sarana dan media pembelajaran
 - c. Kepemimpinan kepala sekolah
 - d. Program pembinaan yang dilaksanakan
 - e. Keterlibatan dan dukungan masyarakat

2.1.1.3 Indikator Kompetensi

Kompetensi menggambarkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif, yang dapat diukur melalui 6 indikator utama (Irvandhel & Yunas, 2024).

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Menggambarkan penguasaan guru terhadap materi pelajaran, kurikulum, serta

prinsip-prinsip pedagogik yang menjadi dasar dalam melaksanakan pembelajaran.

2. Pemahaman (*Understanding*)

Menunjukkan kedalaman pemahaman guru dalam menerapkan konsep, metode, dan strategi pembelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik serta kebutuhan peserta didik.

3. Kemampuan/Keterampilan (*Skill*)

Mencerminkan keterampilan guru dalam mengelola kelas, menyampaikan materi, menggunakan media pembelajaran serta melaksanakan penilaian secara efektif.

4. Nilai (*Value*)

Menggambarkan nilai-nilai profesionalisme, tanggung jawab, dan etika kerja yang menjadi landasan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

5. Sikap (*Attitude*)

Menunjukkan sikap positif guru terhadap pekerjaan, peserta didik, dan lingkungan sekolah, yang tercermin dalam kedisiplinan, komitmen, dan kemauan untuk berkembang.

6. Minat (*Interest*)

Mencerminkan ketertarikan dan motivasi guru dalam menjalankan profesinya, termasuk keinginan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kompetensi diri secara berkelanjutan.

2.1.2 Beban kerja

Beban kerja menjadi salah satu aspek penting dalam lingkungan kerja yang

berkaitan dengan kuantitas dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh individu dalam periode waktu tertentu. Tingkat beban kerja yang tidak seimbang dengan individu dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis, sehingga berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas serta kinerja individu.

2.1.2.1 Pengertian Beban kerja

Beban kerja adalah beban aktivitas fisik, mental, sosial yang diterima oleh individu untuk dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu, dengan mempertimbangkan kemampuan fisik serta keterbatasan individu dalam menerima beban tersebut (Mahawati *et al.*, 2021). Beban kerja merupakan persepsi dari pekerja terhadap sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu, termasuk upaya yang dilakukan dalam menghadapi permasalahan pekerjaan (Budiasa, 2021).

Sejalan dengan itu, bahwa beban kerja didefinisikan sebagai serangkaian tugas yang perlu diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan bakat dan kemampuan yang dimiliki (V. N. Sari *et al.*, 2022). Sementara itu, berdasarkan pendapat lain beban kerja merupakan perbandingan antara total waktu baku yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan total waktu standar yang tersedia (Budiasa, 2021:46).

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang bersifat fisik dan psikologis yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dapat menimbulkan stres kerja serta memengaruhi kinerja individu dan organisasi. Oleh karena itu, keseimbangan beban

kerja perlu diperhatikan untuk menjaga efektivitas kerja dan kinerja organisasi.

Beban kerja terbagi menjadi 3 tingkatan berdasarkan tingkat tuntutan dan kompleksitas pekerjaan yang dihadapi individu (Budiasa, 2021:31).

1. Beban kerja diatas normal, yaitu kondisi ketika waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi jam kerja yang tersedia atau jumlah pekerjaan lebih besar daripada kapasitas kemampuan kerja.
2. Beban kerja normal, yaitu waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan seimbang dan jam kerja yang tersedia atau volume pekerjaan sesuai dengan kemampuan kerja
3. Beban kerja dibawah normal, yaitu waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan lebih sedikit dibandingkan jam kerja yang tersedia atau jumlah pekerjaan lebih rendah daripada kemapuan yang dimiliki.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban kerja

Terdapat 2 faktor yang memengaruhi beban kerja yang dirasakan oleh guru dalam menjalankan tugas profesionalnya (Mahawati *et al.*, 2021:51).

1. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri guru sebagai respons terhadap tuntutan beban kerja yang diterima. Faktor ini terdiri atas:

- a. Faktor Somatif, yang meliputi karakteristik fisik guru seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, serta status gizi, yang dapat memengaruhi kemampuan guru dalam melaksanakan aktivitas mengajar dan tugas administratif.
- b. Faktor Psikis, yang berkaitan dengan kondisi psikologis guru, seperti

motivasi mengajar, persepsi terhadap pekerjaan, kepercayaan diri, keinginan untuk berprestasi, serta tingkat kepuasan kerja.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri guru dan memengaruhi Beban kerja yang dirasakan, antara lain:

- a. Tugas (*Task*), yaitu tuntutan pekerjaan guru yang bersifat fisik maupun nonfisik, seperti beban mengajar, penyusunan perangkat pembelajaran, penggunaan sarana dan prasarana pendidikan, kondisi ruang kelas, serta ketersediaan alat bantu pembelajaran.
- b. Organisasi Sekolah, yang mencakup pengaturan jam mengajar, pembagian tugas tambahan, waktu istirahat, serta sistem kerja yang ditetapkan oleh pihak sekolah.
- c. Lingkungan Kerja, yang meliputi kondisi fisik sekolah seperti suhu dan pencahayaan ruang kelas, serta lingkungan sosial berupa hubungan kerja antar guru, pimpinan sekolah, dan tenaga kependidikan lainnya.

2.1.2.3 Indikator Beban kerja

Beban kerja guru mencerminkan tingkat tuntutan tugas yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan pekerjaan, yang dapat diidentifikasi melalui tiga indikator utama (Budiasa, 2021):

1. Target yang Harus Dicapai

Target yang harus dicapai mencerminkan persepsi guru terhadap besarnya tuntutan pekerjaan yang diberikan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Apabila guru menilai target kerja yang ditetapkan terlalu tinggi,

maka hal tersebut akan menimbulkan persepsi beban kerja yang berat. Sebaliknya, apabila target tersebut dianggap sesuai dengan kemampuan, maka Beban kerja yang dirasakan menjadi lebih ringan.

2. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan berkaitan dengan pandangan guru terhadap situasi kerja yang dihadapi, termasuk kemampuan dalam menangani tugas-tugas tambahan atau kejadian yang tidak terduga di luar jam kerja yang telah ditetapkan. Ketika guru dihadapkan pada pekerjaan yang membutuhkan pemecahan masalah dan dianggap sulit untuk diselesaikan, maka beban kerja akan dirasakan lebih berat. Sebaliknya, jika pekerjaan tersebut dapat diatasi dengan baik, maka beban kerja yang dirasakan menjadi lebih rendah.

3. Standar Pekerjaan

Standar pekerjaan berkaitan dengan persepsi guru terhadap ketentuan atau standar kinerja yang harus dipenuhi dalam waktu tertentu. Standar kerja yang ditetapkan oleh sekolah atau instansi pendidikan dapat menimbulkan beban kerja apabila guru merasa tidak mampu atau kurang memahami tuntutan tersebut. Namun, apabila standar pekerjaan dapat dipahami dan dianggap sesuai dengan kemampuan guru, maka beban kerja yang dirasakan tidak menjadi berat.

2.1.3 *Burnout*

Burnout merupakan kondisi psikologis yang sering muncul akibat tekanan kerja yang berlangsung dalam jangka waktu lama. Dalam konteks profesi guru, *burnout* dapat memengaruhi kondisi emosional, motivasi, dan kemampuan individu

dalam menjalankan tugas secara optimal.

2.1.3.1 Pengertian *Burnout*

Burnout adalah suatu sindrom psikologis yang muncul akibat kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional, sehingga dapat mengganggu kondisi individu dan menyebabkan penurunan pencapaian prestasi pribadi (Alam, 2022).

Burnout merupakan bentuk respons emosional yang muncul pada individu yang bekerja dalam bidang pelayanan kemanusiaan dan berinteraksi secara intens dengan masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* lebih sering dialami oleh mereka yang pekerjaannya berfokus pada pelayanan terhadap orang lain dan melibatkan kontak sosial yang tinggi (Rosyid, 1996; Sri Ratnasari, 2021).

Burnout juga dipahami sebagai perilaku negatif yang timbul oleh stress dan kejenuhan secara berkepanjangan. Definisi ini menunjukan bahwa *burnout* dapat terjadi sebagai akibat dari kondisi internal individu yang diperkuat oleh faktor lingkungan, terutama tekanan kerja yang dialami terus-menerus. (Parashakti & Ekhsan, 2022)

Selain itu, *burnout* didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang dialami karyawan atau pegawai sebagai akibat adanya kelelahan emosional yang membuat mereka merasa lelah, bosan, jenuh, putus asa, merasa terisolasi dari lingkungan serta mengalami penurunan produktivitas (Hastuti, 2021).

Berdasarkan uraian pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional yang muncul akibat tekanan dan kejenuhan kerja yang berkepanjangan. Kondisi ini banyak

dialami oleh individu dengan tuntutan interaksi dan pelayanan yang tinggi. *Burnout* berdampak pada menurunnya motivasi, produktivitas, dan prestasi kerja. Oleh karena itu, *burnout* menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan individu

2.1.3.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya *burnout* (Alam, 2022:50), yaitu sebagai berikut:

1. *Work Overloaded*

Work overload dapat terjadi akibat ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaannya. *Work overload* muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan pekerja dalam waktu yang terbatas. Kondisi ini dapat menurunkan kualitas kerja, mengganggu hubungan kerja, menghambat kreativitas, dan memicu *burnout*.

2. *Lack of Work Control*

Setiap individu pada dasarnya menginginkan kesempatan untuk membuat pilihan dan keputusan, memanfaatkan kemampuan berpikir dalam menyelesaikan masalah, serta mencapai prestasi. Namun, keberadaan aturan terkadang membuat pekerja memiliki batasan dalam berinovasi, merasa kurang memiliki tanggung jawab dengan hasil yang mereka dapat karena adanya kontrol yang terlalu ketat dari atasan.

3. *Rewarded for Work*

Minimnya penghargaan dari lingkungan kerja dapat membuat karyawan merasa kurang dihargai. Apresiasi tidak hanya diwujudkan melalui insentif

finansial, tetapi juga melalui kualitas hubungan antara sesama pekerja dan antara pekerja dengan atasan. Pemberian apresiasi akan memperkuat afeksi positif karyawan, yang menjadi indikator penting bahwa kontribusi dan kinerjanya diakui dengan baik.

4. *Breakdown in Community*

Kurangnya rasa *belongingness* membuat karyawan tidak memiliki keterikatan positif dengan lingkungan kerja. Individu cenderung bekerja dengan maksimal ketika merasakan kenyamanan, kebahagiaan yang didukung oleh sikap saling menghargai. Namun, terkadang lingkungan kerja tidak menciptakan kondisi tersebut. Minimnya interaksi, kesenjangan hubungan dan dominasi penggunaan teknologi dapat melemahkan ikatan sosial. Hubungan kerja yang baik seperti saling berbagi, bercanda bersama perlu dibangun untuk memperkuat kebersamaan dengan rekan kerja. Hubungan kerja yang tidak sehat menciptakan suasana penuh ketegangan, frustrasi, dan perasaan tidak dihargai. Akibatnya, dukungan sosial dan kerja sama antar rekan kerja menjadi rendah.

2.1.3.3 Indikator *Burnout*

Burnout terdiri atas empat indikator utama yang saling berkaitan dan mempengaruhi kinerja individu (Apriliani, 2023).

1. Kelelahan Fisik

Di tandai dengan kondisi tubuh merasa lelah, letih dan kurang berenergi akibat tuntutan pekerjaan yang terus menerus. Pada guru, kelelahan fisik dapat muncul karena aktivitas mengajar yang padat, durasi kerja yang panjang, serta

beban administrasi yang tinggi, sehingga mengurangi daya tahan dan konsentrasi dalam menjalankan tugas.

2. Kelelahan Emosional

Merupakan perasaan terkuras secara psikologis, seperti merasa jenuh, tertekan, dan kehilangan semangat dalam bekerja. Dalam konteks guru, kelelahan emosional dapat muncul akibat tekanan dari tuntutan kinerja, tanggung jawab terhadap siswa, serta kurangnya dukungan dari lingkungan kerja.

3. Kurangnya aktualisasi diri

Di tunjukan oleh perasaan tidak berkembang, tidak mampu menunjukkan potensi, serta rendahnya pencapaian dalam pekerjaan. Guru yang mengalami kondisi ini cenderung merasa bahwa pekerjaannya tidak memberikan makna atau kepuasan, sehingga motivasi untuk berprestasi dan meningkatkan kualitas mengajar menjadi menurun

4. Depersonalisasi

Mengacu pada sikap menjauh secara emosioal dari orang lain, seperti bersikap dingin, acuh, atau kurang peduli terhadap siswa dan rekan kerja. Dalam lingkungan sekolah, kondisi ini dapat terlihat dari berkurangnya empati guru terhadap peserta didik serta menurunnya kualitas hubungan interpersonal, yang pada akhirnya dapat berdampak pada efektivitas pembelajaran.

2.1.4 Kinerja

Kinerja adalah salah satu indikator utama dalam menilai tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang dibebankan. Dalam konteks profesi guru, kinerja mencerminkan kemampuan guru

dalam menjalankan proses pembelajaran secara efektif serta mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari istilah *performance* yang diartikan sebagai prestasi atau hasil kerja, Namun, mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan terbatas pada hasil akhir tapi mencakup proses pekerjaan tersebut dijalankan. Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan optimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Budiasa, 2021)

Sejalan dengan hal tersebut, didefinisikan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kata kinerja dimaknai sebagai unjuk kerja, pelaksanaan tugas, pencapaian hasil kerja, dan penampilan kerja seseorang (Ashlan & Akmaluddin, 2021).

Selanjutnya, Kinerja guru diartikan sebagai hasil kerja yang mampu dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Madjid, 2016). Kinerja guru tercermin dari tanggung jawabnya dalam melaksanakan amanah, profesi yang dikerjakan, serta nilai moral yang dimilikinya.

Kinerja guru juga didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru dengan mengoptimalkan seluruh potensi

dan kemampuan sesuai standar kerja yang ditetapkan (Mukhtar & Luqman, 2020).

Berdasarkan pandangan para ahli, kinerja dapat disimpulkan sebagai kemampuan serta hasil kerja individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, baik dilihat dari proses maupun hasil yang dicapai. Dalam konteks guru, kinerja tercermin dari keberhasilan mengelola pembelajaran secara aktif serta kemampuan menghasilkan perubahan positif pada peserta didik. Dengan demikian, kinerja guru menunjukkan tingkat profesionalisme, tanggung jawab, dan kontribusinya dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama yang berkaitan dengan karakteristik individu serta lingkungan kerja (Hafidulloh *et al.*, 2021).

1. Faktor individu, yang meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografis seseorang.
2. Faktor psikologis, yang mencakup persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi, yang meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, gaya kepemimpinan, serta sistem penghargaan.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam pelaksanaan tugas mengajar yang bermutu. Terdapat 4 indikator yang berkaitan dengan variabel kinerja guru (Hafidulloh *et al.*, 2021), yaitu:

1. Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran mencerminkan kesiapan dan kemampuan guru

dalam merancang proses pembelajaran sebelum kegiatan mengajar berlangsung. Indikator ini meliputi kemampuan guru dalam menyusun tujuan pembelajaran atau RPP, materi ajar, metode, media, dan perangkat pembelajaran sesuai dengan kurikulum dan karakteristik peserta didik. Perencanaan yang baik menjadi dasar bagi terciptanya pembelajaran yang terarah, efektif, dan bermakna.

2. Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran di kelas merupakan inti dari proses pendidikan yang mencakup aktivitas pengelolaan kelas, pemanfaatan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode dan strategi pembelajaran

a. Pengelolaan Kelas

Kemampuan guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif merupakan aspek penting dalam pelaksanaan pembelajaran. Hal ini tercermin dari upaya guru dalam menumbuhkan kedisiplinan dan kerjasama siswa, seperti melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, pelaksanaan absensi sebelum pembelajaran dimulai, serta pengaturan tempat duduk siswa secara efektif.

b. Penggunaan media dan sumber belajar

Menunjukkan kemampuan dan kreativitas guru dalam mendukung pembelajaran. Guru tidak hanya memanfaatkan media yang telah tersedia seperti buku, audio, dan visual tetapi juga menggunakan objek nyata di lingkungan sebagai sumber belajar. Selain itu guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (*by utilization*) atau merancang sendiri (*by design*).

c. Penggunaan media belajar

Mengingat keberagaman minat dan kemampuan peserta didik, guru idealnya menggunakan berbagai metode secara variatif, seperti mengombinasikan ceramah, tanya jawab, diskusi, dan penugasan. Variasi metode ini bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan siswa serta mengurangi kejenuhan dalam proses belajar.

3. Evaluasi/penilaian Pembelajaran

Penilaian pembelajaran menunjukkan kemampuan guru dalam mengukur dan mengevaluasi hasil serta proses belajar siswa. Indikator ini meliputi kemampuan menyusun instrumen penilaian, melakukan penilaian secara objektif, memberikan umpan balik, serta menggunakan hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran. Penilaian hasil belajar berfungsi untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan pembelajaran serta menilai efektivitas proses pembelajaran yang telah berlangsung. Dengan demikian, evaluasi menjadi dasar bagi guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

4. Pengembangan profesi.

Pengembangan profesi mencerminkan komitmen guru dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas diri secara berkelanjutan. Indikator ini meliputi keterlibatan dalam pelatihan, seminar, kegiatan ilmiah, refleksi pembelajaran, serta upaya mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pendidikan. Guru yang aktif mengembangkan profesinya akan mampu mempertahankan dan meningkatkan mutu kinerjanya dalam jangka panjang.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan rujukan penting dalam penelitian ini untuk memperkuat landasan teoritis, memperjelas posisi penelitian, serta mengidentifikasi nilai kebaruan yang ditawarkan. Ringkasan penelitian terdahulu yang relevan disajikan Tabel 2.1 berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
1	Lili, C., Suci, R. P., & Mas, N. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Beban kerja terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Kompensasi	Sama-sama meneliti kompetensi, beban kerja, dan kinerja guru	Menggunakan kompensasi sebagai variabel mediasi, objek guru PAUD	Kompetensi dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora, Vol. 2, No. 12
2	Widiyaningrum, A., Kholiq, A., & Pratiwi, D. (2024). <i>The Influence of Professional Competence, Beban kerja, and Work Commitment on Teacher Performance through Job Satisfaction</i>	Fokus pada kompetensi, beban kerja, dan kinerja guru	Menambahkan komitmen kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Kompetensi memiliki pengaruh positif tidak signifikan, sedangkan Beban kerja memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan, dalam meningkatkan kinerja guru.	Abjadia: International Journal of Education, Vol. 9, No. 2
3	Nugraheni, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2022). Beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening	Sama-sama meneliti beban kerja dan kinerja tenaga pendidik	Menambahkan lingkungan kerja dan motivasi sebagai mediator	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja	JPPI: Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia, Vol. 8, No. 4
4	Solania, N. L., Coñado, E. A., Paguta, M. J. D., Ventura, R. P., & Arnado, A. A. (2023). <i>The Influence of Beban kerja and Work Motivation on the Performance of</i>	Sama-sama meneliti beban kerja dan kinerja guru	Tidak melibatkan kompetensi	Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education

No	Peneliti, Tahun, dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
	<i>Teachers</i>				Research, Vol. 4, No. 4
5	Jomuad, P. D., <i>et al.</i> (2021). <i>Teachers' workload in Relation to Burnout and Work Performance</i>	Sama-sama membahas beban kerja dan kinerja guru	<i>Burnout</i> sebagai variabel antara	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i> dan kinerja	International Journal of Educational Policy Research and Review, Vol. 8, No. 2
6	Azki, A., Muljono, P., & Pandjaitan, N. K. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban kerja, dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Swasta	Sama-sama meneliti beban kerja dan kinerja guru	Menambahkan kepuasan kerja dan kelelahan kerja	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru	Indonesian Journal of Education, Vol. 2, No. 1
7	Asep Suherman (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School	Mengkaji kompetensi dan kinerja guru	Tidak menggunakan Beban kerja dan <i>burnout</i> sebagai variabel	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru	Journal of Management and Business Review, Vol. 18, No. 3
8	Ahmad Azki, Pudji Muljono & Nurmala K. Pandjaitan. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban kerja, dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Waqaf Ar Risalah	Sama-sama menggunakan beban kerja dan kinerja guru	Tidak memasukkan kompetensi dan <i>burnout</i> sebagai variabel	Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan	Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA), Vol. 5, No. 1
9	Evi Srinur Hastuti. (2021). Hubungan <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Guru Non Formal di PKBM Minda Utama Bandung	Sama-sama menganalisis <i>burnout</i> dan kinerja guru	Tidak memasukkan kompetensi dan Beban kerja	<i>Burnout</i> berhubungan negatif kuat dengan kinerja guru dan terbukti menurunkan kinerja	Jurnal Ilmiah Psikologi (JIPSI)
10	Vivi Nila Sari, Rena Safitri & Eny Sulistyowati. (2022). Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening	Sama-sama menggunakan beban kerja dan kinerja	Objek bukan guru dan menggunakan stres kerja, bukan <i>burnout</i>	Beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja	Jurnal Maksipreneur, Vol. 12, No. 1
12	Parashakti & Ekhsan (2022). Peran <i>Burnout</i> sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja	Sama-sama menguji <i>burnout</i> sebagai	Variabel bebas berupa stres kerja, bukan kompetensi dan	<i>Burnout</i> memiliki pengaruh positif dan tidak	Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah

No	Peneliti, Tahun, dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
	terhadap Kinerja Karyawan	variabel mediasi dan kinerja	Beban kerja	signifikan terhadap kinerja dan terbukti memengaruhi kinerja	(JESYA), Vol. 5, No. 1, Januari 2022, STIE Al-Washliyah Sibolga
13	Hirmawan, Wardoyo & Utaminingsih (2022). Kompetensi dan <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kualitas Kerja	Sama-sama menguji kompetensi, <i>burnout</i> , dan kinerja	Menggunakan kualitas kerja sebagai mediator, bukan guru	Kompetensi dan <i>burnout</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara langsung dan tidak langsung	Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, Vol. 15, No. 3
14	Paraswati & Pujiyanto (2024). Workload to Individual Performance: Mediation Effect of <i>Burnout</i>	Sama-sama menguji Beban kerja, <i>burnout</i> dan kinerja	Objek karyawan lembaga keuangan	Beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i> . Beban kerja meningkatkan <i>burnout</i> dan menurunkan kinerja	Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA), Vol. 7, No. 1, Januari 2024
15	Kurniawati <i>et al.</i> (2023). <i>The Effect of Workload, Burnout, and Work Motivation on Nurse Performance</i>	Sama-sama menggunakan Beban kerja, <i>burnout</i> , dan kinerja	Objek perawat rumah sakit, tanpa variabel kompetensi	Beban kerja dan <i>burnout</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja	Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 21, No. 4
16	Putra, T. A. A., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Samas Bhakti Pertiwi Mengwi Badung	Sama-sama meneliti pengaruh kompetensi dan Beban kerja (Beban kerja) terhadap kinerja	Objek penelitian karyawan perusahaan, tidak menggunakan variabel mediasi <i>burnout</i>	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<i>VALUES</i> : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi, Vol. 2, No. 3
17	Nandavati, N. N. S., Soelton, M., Nanda, A., Linggarnusantra, R., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan <i>Burnout</i> sebagai Variabel	Sama-sama meneliti Beban kerja, kinerja, dan <i>burnout</i> sebagai variabel mediasi	Tidak meneliti kompetensi, objek penelitian karyawan perusahaan	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta <i>burnout</i> memediasi hubungan antara	Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 5, No.

No	Peneliti, Tahun, dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
	Intervening			beban kerja dan kinerja	
18	Sholehah, N. H., & Lailiyah, E. H. (2023). Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Burnout</i> sebagai Variabel Mediasi	Sama-sama menggunakan <i>burnout</i> sebagai variabel mediasi antara Beban kerja dan kinerja	Tidak meneliti kompetensi, objek penelitian karyawan rumah sakit	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan <i>burnout</i> terbukti memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja	KOLEGIAL, Vol. 11, No. 2
19	Miruthula, G & Shanmugapriya, Alaguthevar Ramaraj. (2023). <i>Personal Competency Influences on Employee Burnout in Banking Sector</i>	Sama-sama meneliti kompetensi dan <i>burnout</i> pada guru	Tidak meneliti beban kerja dan kinerja, meneliti sektor perbankan	Kompetensi berpengaruh negatif terhadap <i>burnout</i> .	International Journal of Research in Education
20	Guli, Wahyudi, Warman, C., & Fidziah. (2025). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Work Life Balance, <i>Burnout</i> , dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan	Sama-sama meneliti Beban kerja, <i>burnout</i> , dan kinerja	Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi utama, objek penelitian karyawan industri	<i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan, Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	Bundling: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 1, No. 2
21	Fahrurridho Rois, Zaki & Novirda (2025). Pengaruh Kompetensi, Beban kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 2 Tambang	Sama-sama meneliti kompetensi, Beban kerja, dan kinerja guru	Tidak menggunakan <i>burnout</i> sebagai variabel mediasi; menambahkan motivasi kerja	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan, sementara beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru	Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, Vol. 4, No. 1
22	Tri Rizki Apriliani (2023). Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi	Sama-sama meneliti <i>burnout</i> dan kinerja	Objek pegawai pemerintah, bukan guru, variabel mediator kepuasan kerja	<i>Burnout</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja, sehingga, jika tingkat <i>burnout</i> meningkat maka kinerja akan turun.	Journal of Social and Economics Research, Vol. 5, No. 2
23	Ardelia, Karimudin & Santati (2024). Pengaruh	Sama-sama meneliti	Objek karyawan industri, bukan	Beban kerja berpengaruh	Al-Kharaj: Jurnal

No	Peneliti, Tahun, dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
	Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Sakinah Palembang	beban kerja dan kinerja	guru, tanpa kompetensi dan <i>burnout</i>	negatif dan signifikan beban kerja berlebih mengurangi kualitas dan kuantitas kinerja	Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, Vol. 6, No. 2
24	Simatupang (2023). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMA Sultan Agung Pematangsiantar.	Sama-sama meneliti kompetensi dan kinerja guru	Tidak melibatkan beban kerja dan <i>burnout</i>	Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga menentukan kualitas kinerja guru	Jurnal Pendidikan (Simatupang)
25	Santoso & Utari (2023). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru	Sama-sama meneliti kompetensi dan kinerja guru	Tidak memasukkan beban kerja dan <i>burnout</i>	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Jurnal Manajemen Pendidikan

Sumber: Dikembangkan untuk Penelitian 2026

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu, dapat diidentifikasi adanya celah penelitian berupa belum terbangunnya model penelitian yang komprehensif yang mengintegrasikan kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja guru dengan *burnout* sebagai variabel mediasi. Temuan empiris menunjukkan hasil ketidakkonsistenan terkait pengaruh beban kerja terhadap kinerja, sementara penelitian mengenai kompetensi umumnya belum menjelaskan mekanisme psikologis yang memengaruhi kinerja guru. Selain itu, sebagian besar studi yang melibatkan *burnout* masih berfokus pada sektor non-pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja guru dengan *burnout* sebagai variabel mediasi guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

2.2 Kerangka Berpikir

Dalam berjalannya suatu organisasi pendidikan, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Sekolah dasar sebagai lembaga pendidikan formal sangat bergantung pada kualitas guru yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran untuk membentuk pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik. Guru merupakan aset utama organisasi pendidikan, karena tidak hanya berperan sebagai pelaksana pembelajaran, tetapi juga individu yang memiliki kemampuan dan kesiapan dalam menjalankan tugas profesionalnya. Guru sebagai sumber daya manusia yang berperan sentral perlu dikelola dan didukung secara optimal.

Salah satu faktor internal yang berperan dalam menentukan efektivitas pelaksanaan tugas guru adalah kompetensi. Kompetensi merupakan potensi yang tertanam dalam diri individu yang membuatnya mampu memenuhi tuntutan peran kerja dalam organisasi, sehingga mendukung organisasi dalam meraih hasil yang ditargetkan (Hutapea & Nurianna Thoha, 2008; Lumanauw, 2022). Dalam konteks guru sekolah dasar, kompetensi menjadi modal dasar dalam menjalankan tugas pendidikan secara profesional. Kompetensi tercermin melalui beberapa indikator, yaitu pengetahuan (*knowledge*) yang menunjukkan penguasaan materi dan pedagogi, pemahaman (*understanding*) dalam mengaplikasikan pengetahuan sesuai kebutuhan siswa, keterampilan (*skill*) dalam mengelola pembelajaran, nilai (*value*) yang mencerminkan etika dan prinsip kerja, sikap (*attitude*) dalam menghadapi tanggung jawab pekerjaan, serta minat (*interest*) terhadap profesi guru (Irvandhel & Yunas, 2024). Kompetensi yang baik memungkinkan guru melaksanakan tugas

dan tanggung jawabnya secara efektif dan profesional sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Guru yang kompeten cenderung mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara optimal, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja. Selain itu, kompetensi yang memadai juga membantu guru dalam mengelola tuntutan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga dapat mengurangi potensi munculnya tekanan kerja yang berlebihan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini didukung oleh penelitian yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Lili *et al.*, 2023; Suherman, 2021). Serta penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap *burnout* (Miruthula & Shanmugapriya, 2023).

Selain kompetensi, beban kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kondisi kerja guru. Beban kerja adalah serangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki (V. N. Sari *et al.*, 2022). Pada guru sekolah dasar, beban kerja tercermin melalui beberapa indikator meliputi target pembelajaran yang harus dicapai, kondisi pekerjaan yang dihadapi, serta standar pekerjaan yang ditetapkan oleh sekolah dan kebijakan pendidikan (Budiasa, 2021). Beban kerja terletak pada keseimbangan antar tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu. Beban kerja yang proporsional dapat mendorong produktivitas dan kedisiplinan. Namun, apabila tuntutan tersebut melampaui kemampuan guru atau berlangsung secara terus menerus tanpa dukungan yang memadai, maka tekanan kerja meningkat dan berdampak pada penurunan kualitas dan pelaksanaan tugas. Secara empiris, beban kerja terbukti berpengaruh positif terhadap *burnout* dan berpengaruh negatif

terhadap kinerja guru (Hirmawan *et al.*, 2022; Jomud et al., 2021). Sehingga semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin besar risiko terjadinya stres kerja yang berdampak pada penurunan kinerja.

Stres kerja yang berkepanjangan akibat tuntutan kompetensi dan beban kerja tersebut akhirnya dapat berkembang menjadi *burnout*. *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang ditandai dengan kelelahan luar biasa secara fisik, mental, dan emosional, sehingga mengganggu peran individu serta menurunkan pencapaian pribadi (Alam, 2022). *Burnout* pada guru tercermin melalui beberapa indikator seperti kelelahan fisik akibat aktivitas kerja yang intens, kelelahan emosional berupa stres dan kejenuhan, kurangnya aktualisasi diri yang ditandai dengan menurunnya rasa pencapaian, serta depersonalisasi yang terlihat dari sikap menjauh atau berkurangnya empati terhadap siswa (Apriliani, 2023). Sejumlah penelitian menunjukkan *burnout* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja (Parashakti & Ekhsan, 2022). Penelitian lain menunjukkan *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja (Azki *et al.*, 2025). *Burnout* tidak selalu mempengaruhi kinerja secara langsung, melainkan berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja. Penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja (Witari *et al.*, 2023). Hal ini berarti bahwa tingkat kompetensi yang rendah berpotensi meningkatkan *burnout*, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Selain itu *burnout* juga terbukti memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja (Sholehah & Lailiyah, 2023). Semakin tinggi beban kerja yang diterima, semakin besar tingkat *burnout* yang dialami, sehingga

berdampak pada menurunnya kinerja.

Untuk menilai keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya, kinerja menjadi aspek yang sangat penting untuk diperhatikan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ashlan & Akmaluddin, 2021). Kinerja guru sekolah dasar tercermin melalui indikator seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi atau penilaian pembelajaran, serta pengembangan profesi secara berkelanjutan (Hafidulloh *et al.*, 2021). Kinerja menunjukkan sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran secara efektif dan mencapai tujuan pendidikan. Kinerja yang optimal di pengaruhi oleh kompetensi yang memadai serta beban kerja yang terkelola dengan baik. Sebaliknya, keterbatasan kompetensi dan beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan *burnout* dan berdampak pada menurunnya kualitas pelaksanaan tugas guru.

Berdasarkan pemaparan diatas disimpulkan bahwa kompetensi, beban kerja, *burnout* dan kinerja saling mempengaruhi. Guru dengan kompetensi tinggi dan beban kerja yang terkelola secara proporsional cenderung memiliki tingkat *burnout* yang lebih rendah, sehingga mampu menunjukkan performa optimal. Sebaliknya, keterbatasan kompetensi dan beban kerja yang berlebihan berpotensi meningkatkan *burnout* dan menurunkan kualitas kinerja.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah penelitian, maka hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Kompetensi berpengaruh terhadap *burnout* pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cikoneng
- H2: Beban kerja berpengaruh terhadap *burnout* pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cikoneng
- H3: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cikoneng
- H4: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cikoneng
- H5: *Burnout* berpengaruh langsung terhadap kinerja pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cikoneng
- H6: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui *burnout* sebagai variabel mediasi pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cikoneng
- H7: Beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dengan *burnout* sebagai variabel mediasi pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cikoneng