

## ANALISIS FAKTOR *JOB DEMAND* TERHADAP *BURNOUT* PADA POLISI: *A SYSTEMATIZED REVIEW*

Helen<sup>1</sup>, Zamralita<sup>2</sup> & Meylisa Permata Sari<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta  
Email: helen.705200024@stu.untar.ac.id

<sup>2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta  
Email: zamralita@fpsi.untar.ac.id

<sup>3</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta  
Email: meylisa.sari@fpsi.untar.ac.id

### ABSTRACT

*The police are the group at the forefront of handling or correcting individuals who have deviant behavior. So that symptoms of burnout appear in the police which is caused by police duties that involve distance from other people. As well as external factors that cause police to experience symptoms of burnout, such as workload. It is known that workload is one aspect of job demands that is intensely related to burnout. Seeing this phenomenon, this research aims to examine what job demand factors can influence police burnout. In addition, researchers want to identify the extent to which the following topics have been discussed in previous research using the systematized review method. Researchers searched for articles on related topics in five databases. Then from these five databases, there are 700 articles related to the topic you want to research. After sorting, there were eight articles that met the inclusion and exclusion criteria in this study. All articles used have also undergone a quality assessment using the AXIS Tool. The results obtained from this quality assessment were five articles that had a low risk of bias and three other articles that had a very low risk of bias. And the results obtained from this research are that intensive work demands can influence police fatigue. In addition, ten aspects of job demands were found that could influence burnout in police officers. The limitation of this research is that it is too broad in the demographic aspect.*

**Keywords:** *job demand, burnout, systematized review*

### ABSTRAK

Polisi merupakan kelompok yang berada di barisan paling depan untuk menghadapi atau memperbaiki individu yang memiliki perilaku menyimpang. Sehingga muncul gejala *burnout* pada polisi yang disebabkan tugas-tugas polisi yang rentang berhubungan dengan orang lain. Serta adapun faktor eksternal yang menyebabkan polisi timbul gejala *burnout*, seperti beban kerja. Diketahui bahwa beban kerja sebagai salah satu aspek *job demand* yang berhubungan intens dengan *burnout*. Dilihat dari fenomena tersebut, membuat penelitian ini bertujuan untuk mengkaji faktor *job demand* apa saja yang dapat mempengaruhi *burnout* pada polisi. Selain itu, peneliti ingin mengidentifikasi sejauh mana topik berikut telah dibahas pada penelitian sebelumnya dengan menggunakan metode *Systematized Review*. Peneliti melakukan pencarian artikel mengenai topik terkait pada lima database. Kemudian dari lima database tersebut, terdapat sebanyak 700 artikel yang terkait dengan topik yang ingin diteliti. Setelah disortir terdapat delapan artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi serta eksklusi pada penelitian ini. Keseluruhan artikel yang digunakan juga sudah dilakukan penilaian kualitas dengan menggunakan *AXIS Tool*. Hasil yang didapatkan dari penilaian kualitas tersebut adalah sebanyak lima artikel yang memiliki resiko bias rendah dan tiga artikel lainnya memiliki resiko bias yang sangat rendah. Serta diperoleh hasil dari penelitian ini adalah *job demand* secara intensif dapat mempengaruhi *burnout* pada polisi. Selain itu, ditemukan sepuluh aspek *job demand* yang dapat mempengaruhi *burnout* pada polisi. Adapun keterbatasan pada penelitian ini yaitu terlalu luas dalam aspek demografi.

**Kata Kunci:** tuntutan kerja, kejenuhan, polisi, tinjauan sistematis

## 1. PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang Undang No. 2 Tahun 2002 pada pasal 2, terdapat beberapa tanggung jawab lembaga kepolisian antara lain, yaitu mengayomi, menjaga serta menjalankan hukum yang berlaku di masyarakat Indonesia. Maka polisi sebagai garda terdepan yang menghadapi orang dengan sikap Masyarakat yang menyimpang. Sehingga timbullah beberapa anggota kepolisian menunjukkan adanya perilaku seperti tidak semangat dalam bekerja dan berupaya untuk tidak terlibat dengan pekerjaannya (Soares et al., 2019). Sama dengan keterangan yang diberikan

Agustin dan Rahma (2023) bahwa beberapa polisi merasa kurang semangat untuk bekerja serta merasa ingin terbebaskan dari pekerjaannya.

Deskripsi tersebut merupakan suatu penanda yang menunjukkan gejala *burnout* seseorang. Hal ini dikarenakan menurut Maslach et al. (1997) *burnout* merupakan tanda-tanda psikologis yang berkaitan dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi yang cenderung didapatkan pada individu dengan profesi pelayanan. Maka, deskripsi perilaku anggota kepolisian diatas menggambarkan bahwa terdapat anggota kepolisian yang memiliki tingkat *burnout* yang tinggi dengan gambaran perilaku yang menunjukkan tidak adanya semangat serta upaya untuk ikut serta dalam tugas atau pekerjaannya.

Terlihat dari gambaran tersebut, *burnout* menimbulkan dampak buruk bagi individu yang mengalaminya, seperti: (a) rentang bolos; (b) terdapat hasrat untuk meninggalkan pekerjaannya; serta (c) mudah cemas hingga depresi (Maslach et al., 2001). Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian Yulfanani dan Roziana (2022) yang menunjukkan *burnout* akan mempengaruhi kinerja individu. Adapun faktor lainnya yang menyebabkan *burnout*, yaitu *workload* (Maslach et al., 2001). Diketahui *workload* merupakan salah satu aspek *job demand* yang berhubungan langsung dengan *burnout* (Xanthopoulou et al., 2007).

Hal tersebut karena *job demand* merupakan “tuntutan fisik, sosial, organisasi, dan psikologis dari pekerjaan yang memerlukan kemampuan fisik dan psikologis yang berkepanjangan dan karena itu terkait dengan biaya fisiologis dan/atau psikologis tertentu” (Demerouti & Bakker, 2011; Xanthopoulou et al., 2007). Menurut Xanthopoulou et al. (2007), profesi pelayanan seperti guru, polisi, dan perawat yang memiliki tugas melayani orang lain sehingga cenderung memiliki tingkat *job demand* yang tinggi. Serupa dengan penelitian memberitakan bahwa *job demand* merupakan penyebab individu mengalami *burnout* (Bunjak et al., 2023; Crowe et al., 2020). Selain itu, beberapa penelitian menyelidiki mengenai faktor-faktor *job demand* yang mempengaruhi *burnout* pada polisi (Gao et al., 2022; Samersri, 2023).

Diketahui, Gao et al. (2022) menyampaikan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, serta jenis pekerjaan yang merupakan faktor dari *job demand* yang dapat mempengaruhi *burnout* pada polisi. Sama dengan Samersri (2023) yang mengutarakan bahwa salah satu faktor *job demand* yang mempengaruhi *burnout* pada polisi adalah beban kerja. Sehingga teruji bahwa *job demand* dapat mempengaruhi *burnout* pada polisi (Diana & Frianto, 2020; Jazilah, 2020; Faarook, 2020). Dengan kata lain, semakin tingginya tuntutan pekerjaan yang dialami para anggota kepolisian maka tingkat *burnout* mereka juga akan semakin meningkat.

Hal tersebut dikarenakan *job demand* merupakan “tuntutan fisik, sosial, organisasi, dan psikologis dari pekerjaan yang memerlukan kemampuan fisik dan psikologis yang berkepanjangan dan karena itu terkait dengan biaya fisiologis dan/atau psikologis tertentu” (Demerouti & Bakker, 2011; Xanthopoulou et al., 2007). Menurut Xanthopoulou et al. (2007), profesi pelayanan seperti guru, polisi, dan perawat yang memiliki tugas untuk melayani orang lain cenderung memiliki tingkat *job demand* yang tinggi.

Akibat banyaknya penelitian yang membahas mengenai faktor *job demand* yang dapat mempengaruhi *burnout* pada polisi, peneliti ingin menggali serta mengidentifikasi data untuk mengetahui seberapa dalam topik mengenai faktor *job demand* apa saja yang dapat mempengaruhi *burnout* pada polisi telah dikaji sebelumnya dengan menggunakan metode *systematized review*. Sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih akurat dan jelas.

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini, merupakan faktor *job demand* apa saja yang dapat mempengaruhi *burnout* pada polisi maupun petugas lapas.

## 2. METODE PENELITIAN

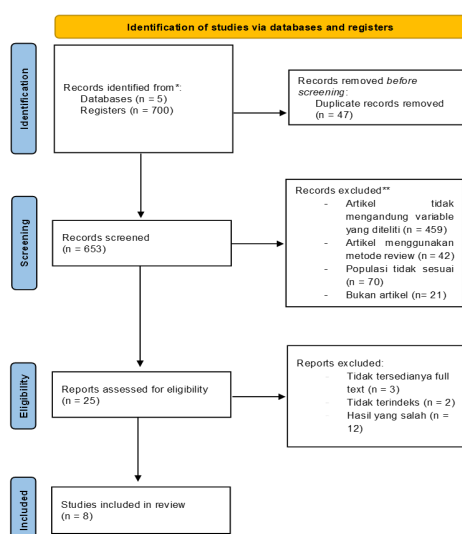
Penelitian ini memakai metode *Systematized Review*. Metode ini mengikuti panduan dari metodologi JBI (Mun et al., 2019). *Systematized review* menggunakan kerangka PECO (*Population, Exposure, Comparator, dan Outcomes*) (Morgan et al., 2018). Hasil pencarian dari keseluruhan *database* dimasukan ke Mendeley dan dipindahkan lagi ke Rayyan, untuk diperiksa mengenai artikel yang terinput sama namun dari *database* yang berbeda. Kemudian artikel akan disortir berdasarkan kriteria inklusi dan kriteria eksklusi pada penelitian ini. Adapun artikel yang menggunakan Bahasa Inggris serta metode empiris yang membahas dan menunjukkan faktor *job demand* terhadap *burnout* pada polisi akan digunakan. Namun, jika artikel tidak tersedia teks lengkap serta artikel tersebut merupakan *grey articles* maka artikel tersebut tidak akan digunakan. Setelah dianalisis berdasarkan kriteria tersebut, peneliti akan membaca serta menganalisis keseluruhan teks pada artikel. Jika hasil dan pembahasan artikel membahas faktor *job demand* yang mempengaruhi *burnout* pada polisi, maka peneliti akan memeriksa artikel tersebut ke SCImago. Apabila artikel terindeks Q1 - Q3, maka artikel dapat digunakan. Kriteria inklusi dan eksklusi dapat dilihat pada tabel PECO dibawah ini.

**Tabel 1**  
*PECO Format in Systematized Review*

Kriteria	Inklusi	Eksklusi
<i>Population</i>	Polisi serta petugas lapas	Satpam, tentara, dll
<i>Exposure</i>	Faktor <i>job demand</i>	-
<i>Comparison</i>	N/A	N/A
<i>Outcome</i>	Meningkatkan <i>burnout</i>	-

Artikel yang pada abstrak dan judulnya menunjukkan bahwa topik pada artikel tersebut membahas pengaruh *job demand* terhadap *burnout* pada polisi. Maka, strategi pencarian menggunakan *Boolean Operators*, “*JOB DEMANDS*” AND “*BURNOUT*” AND “*POLICE*”. Pencarian ini akan dilakukan pada lima database, yaitu *American Psychological Association (APA)*, *PubMed*, *Sage Journals*, *Taylor&Francis*, dan *Science Direct*.

**Gambar 1**  
*PRISMA Flow Chart*



Keseluruhan artikel yang digunakan, memakai metode kuantitatif dengan *design study cross-sectional*. Maka, artikel akan dinilai kualitasnya menggunakan *AXIS Tool* (Downes et al., 2016). *AXIS* mempunyai 20 pertanyaan untuk menilai kualitas dari artikel yang digunakan. Serta peneliti dapat menjawab setiap pertanyaan dengan dua pilihan antara “Ya” dan “Tidak”. Setelah itu, dilakukan skoring Cochrane (n.d) untuk melihat seberapa besar resiko bias pada suatu artikel.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebanyak 700 artikel yang didapatkan berasal dari lima *database*, yaitu: (a) ScienceDirect (199 artikel); (b) APA (56 artikel); (c) PubMed (19 artikel); (d) Sage *Journals* (181 artikel); serta (e) Taylor & Francis (245 artikel). Terdapat tujuh artikel yang sama pada keseluruhan *database*, sehingga artikel tersebut dikecualikan dan terdapat 653 artikel. Dari 653 artikel, 627 artikel yang tidak digunakan karena 496 artikel tidak membahas *job demand* ataupun *burnout*, 69 artikel yang partisipannya bukan polisi atau petugas lapas, 42 artikel yang tidak menggunakan metode empiris, lima artikel yang tidak dapat diakses untuk dibaca, dan 16 yang bukan merupakan artikel. Hasil penyaringan terdapat 26 artikel dan dilakukan analisis pada metode, hasil, pembahasan, serta mengidentifikasi akreditasi artikel, sehingga artikel lengkap yang didapatkan sebanyak delapan artikel. Pada delapan artikel tersebut semuanya merupakan artikel yang terakreditasi Q1-Q3, dengan metode empiris, serta membahas mengenai pengaruh *job demand* terhadap *burnout* pada polisi.

Berdasarkan Cochrane (n.d), terdapat 4 kategori dalam penilaian kualitas diantaranya: (a) 0%-25% (bias sangat tinggi); 26%-50% (bias tinggi); 51%-75% (bias rendah); 76%-100% (bias sangat rendah). Dilihat dari penilaian tersebut, keseluruhan artikel ternilai rendah dan sangat rendah. Terdapat lima artikel yang memiliki resiko bias yang rendah (Martinussen, 2007; Rauschmayr et al., 2023; Richardsen et al., 2006; Schaible & Gecas, 2010; Smoktunowicz et al., 2015;). Sedangkan, beberapa artikel lainnya yaitu terdapat tiga artikel yang memiliki resiko bias sangat rendah (Baka, 2015; Clements & Kinman, 2021; Kwak et al., 2018).

Penelitian ini menggunakan delapan artikel yang telah memenuhi kriteria (Baka, 2015; Clements & Kinman, 2021; Kwak et al., 2018; Martinussen, 2007; Rauschmayr et al., 2023; Richardsen et al., 2006; Schaible & Gecas, 2010; Smoktunowicz et al., 2015). Keseluruhan artikel yang digunakan terbit antara tahun 2006 sampai dengan 2023. Pada delapan artikel tersebut, keseluruhan artikel dilakukan pada berbagai negara, diantaranya: Jerman (Rauschmayr et al., 2023); Britania Raya (Clements & Kinman, 2021); Polandia (Baka, 2015; Smoktunowicz et al., 2015); Norwegia (Martinussen, 2007; Richardsen et al., 2006); Korea Selatan (Kwak et al., 2018); serta Amerika Serikat (Schaible & Gecas, 2010). Selanjutnya, diperoleh tiga artikel yang melakukan pada lebih dari 500 partisipan (Baka, 2015; Clements & Kinman, 2021; Smoktunowicz et al., 2015) sedangkan sebanyak lima artikel melakukan pada kurang dari 500 partisipan (Kwak et al., 2018; Martinussen, 2007; Rauschmayr et al., 2023; Richardsen et al., 2006; Schaible & Gecas, 2010).

Keseluruhan artikel menyatakan bahwa *job demand* dapat mempengaruhi *burnout* pada polisi (Baka, 2015; Clements & Kinman, 2021; Kwak et al., 2018; Martinussen, 2007; Rauschmayr et al., 2023; Richardsen et al., 2006; Schaible & Gecas, 2010; Smoktunowicz et al., 2015). Hal tersebut disebabkan oleh faktor-faktor *job demand* yang bisa mempengaruhi atau meningkatkan *burnout* pada polisi, diantaranya:

Aspek *job demand* 1, *quantitative demand/workload* (Baka, 2015; Clements & Kinman, 2021; Rauschmayr et al., 2023; Smoktunowicz et al., 2015). Individu yang mempunyai *quantitative demand* yang ekstrim cenderung memicu rasa tidak akan kompeten dalam bekerja sehingga merasa putus asa untuk mengerjakan tugas mereka (Diehl et al., 2020). Aspek *job demand* 2, *emotional demand* (Rauschmayr et al., 2023; Schaible & Gecas, 2010). Hal ini disebabkan seseorang yang tidak sanggup mengekspresikan emosi mereka di tempat kerja, lebih cenderung tidak sejahtera (Obrenovic et al., 2020; Scanlan & Still, 2019). Ketidaksejahteraan tersebut dapat meningkatkan *level burnout* (Mangas et al., 2022).

Aspek *job demand* 3, *overtime work* (Martinussen, 2007; Richardsen et al., 2006). Kerja lembur/*overtime work* mengakibatkan seseorang memiliki kualitas tidur yang tidak baik sehingga menimbulkan kelelahan dan gangguan tidur (wong et al., 2019). Maka, hal tersebut akan berdampak pada tingkat *burnout* pada polisi (Jia et al., 2021). Aspek *job demand* 4, *work/interpersonal conflict* (Baka, 2015; Martinussen, 2007; Richardsen et al., 2006). konflik yang berlanjut cenderung membuat individu lebih stress (Dreu & Dijkstra, 2007). Akibatnya *work/interpersonal conflict* dapat memicu *burnout* (Pellicer et al., 2021).

Aspek *job demand* 5, *emotional dissonance* (Kwak et al., 2018). Faktor ini dapat memicu individu tidak bersemangat dalam bekerja sehingga lebih mudah mengalami stress (Heuven & Bakker, 2003). Indikator tersebut menunjukkan bahwa polisi yang mengalami *emotional dissonance* menjadikan menurunnya tingkat *job satisfaction* (Sora & Vera, 2020). Didukung juga dengan pernyataan dari Kim et al. (2020) bahwa *emotional dissonance* dapat mempengaruhi *burnout*. Aspek *job demand* 6, *work-family pressures/role conflict/work-privacy conflicts* (Kwak et al., 2018; Martinussen, 2007; Rauschmayr et al., 2023; Richardsen et al., 2006). Individu akan mengalami kekeliruan serta tidak sanggup menjalani dua peran sekaligus yang menyebabkan individu tersebut kelebihan beban kerja sehingga menimbulkan *burnout* (Burke, 1993).

Aspek *job demand* 7, *role ambiguity* (Kwak et al., 2018). Faktor berikut menimbulkan rasa bingung pada individu yang diakibatkan ketidakpastian tugas yang mereka jalani, perkara tersebut menimbulkan beban kerja yang berlebihan (Clarisa et al., 2022). Keterangan tersebut sesuai dengan penelitian Diehl et al. (2020) bahwa beban kerja dapat mempengaruhi *burnout*. Aspek *job demand* 8, *aggression* (Clements & Kinman, 2021). Individu yang mengalami *aggression* cenderung merasa takut serta mudah marah saat mengalami penderitaan. Hal lah tersebut yang dapat menimbulkan *burnout* (Neben & Chen, 2010). Pernyataan tersebut didukung dengan pernyataan Maslach et al. (1997) bahwa perasaan takut merupakan indikator *burnout*.

Aspek *job demand* 9, *leadership responsibilities* (Richardsen et al., 2006). Menjadi seseorang yang memiliki tanggung jawab besar seperti pemimpin, akan menimbulkan tekanan yang lebih dibandingkan karyawan biasa. Tekanan yang dirasakan akan menyebabkan individu tersebut rentang merasa stres hingga *burnout* yang disebabkan mereka yang berupaya lebih giat dalam mencapai tujuan perusahaan (Whitaker, 1996). Aspek *job demand* 10, *organizational constraints* (Baka et al., 2015). Berdasarkan analisis Pindek dan Spector (2016) yang menyatakan adanya hubungan *organizational constraints* dengan *role conflict* dan *interpersonal conflict*, sehingga individu rentang sulit untuk meminta bantuan serta memperoleh informasi dari teman-temannya. Sedangkan individu yang cenderung bekerja sendirian tanpa adanya dukungan dari orang lain akan mengakibatkan beban kerja yang berlebihan, yang di mana hal tersebut akan meningkatkan *burnout*.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sebanyak delapan artikel terdahulu yang telah disortir oleh peneliti sehingga mendapatkan hasil yang menyatakan bahwa *job demand* secara konsisten mempengaruhi *burnout*. Setelah dikaji, terdapat 10 faktor/aspek *job demand* yang dapat mempengaruhi *burnout* pada polisi, diantaranya: (a) *quantitative demand/workload*; (b) *emotional demand*; (c) *overtime work*; (d) *work/interpersonal conflict*; (e) *emotional dissonance*; (f) *work-family pressures/role conflict/work-privacy conflicts*; (g) *role ambiguity*; (h) *aggression*; (i) *leadership responsibilities*; dan (j) *organizational constraints*.

Adapun beberapa keterbatasan pada penelitian ini, seperti populasi pada penelitian ini hanya pada polisi serta tidak ada batasan pada aspek demografi. Sehingga diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi tidak hanya pada polisi, namun pada seluruh profesi pelayanan seperti guru hingga perawat. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat membatasi aspek demografi seperti batasan umur maupun wilayah yang lebih spesifik.

#### Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Terima kasih kami ucapkan kepada seluruh pihak yang terlibat dan mendukung dalam penelitian ini.

#### REFERENSI

- Agustin, L., & Rahma, M. (2023). Burnout dengan kinerja pada anggota polisi di lingkungan polsek. *Jurnal Perspektif Psikologi Indonesia*, 1(1), 28-34.
- Baka, L. (2015). The effects of job demands on mental and physical health in the group of police officers. testing the mediating role of job burnout. *Studia Psychologica*, 57(4), 285–299. <https://doi.org/10.21909/SP.2015.03.700>.
- Bunjak, A., Černe, M., Nagy, N., & Bruch, H. (2023). Job demands and burnout: The multilevel boundary conditions of collective trust and competitive pressure. *Human Relations*, 76(5), 657–688. <https://doi.org/10.1177/00187267211059826>.
- Burke, R. J. (1993). Work-family stress, conflict, coping, and burnout in police officers. *Stress Medicine*, 9(3), 171–180. <https://doi.org/10.1002/SML.2460090308>.
- Clarisa, C., Nofierni, N., & Dewi, S. (2022). Pengujian beban kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan ambiguitas peran dan budaya organisasi terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan di rumah sakit angkatan darat x. *Jurnal Health Sains*, 3(3), 359-376. <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i3.440>.
- Clements, A. J., & Kinman, G. (2021). Job demands, organizational justice, and emotional exhaustion in prison officers. *Criminal Justice Studies*, 34(4), 441–458. <https://doi.org/10.1080/1478601X.2021.1999114>.
- Cochrane Methods. (n.d). *Risk of bias 2 (rob 2) tool*. Cochrane Methods. <https://methods.cochrane.org/risk-bias-2>.
- Crowe, R. P., Fernandez, A. R., Pepe, P. E., Cash, R. E., Rivard, M. K., Wronski, R., Anderson, S. E., Hogan, T. H., Andridge, R. R., Panchal, A. R., & Ferketich, A. K. (2020). The association of job demands and resources with burnout among emergency medical services professionals. *Journal of the American College of Emergency Physicians Open*, 1(1), 6–16. <https://doi.org/10.1002/emp2.12014>.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>.

- Diana, A. M., & Frianto, A. (2020). Hubungan antara job demand terhadap kinerja karyawan melalui burnout. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 17–33. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i1.5468>.
- Diehl, E., Rieger, S., Letzel, S., Schablon, A., Nienhaus, A., Escobar Pinzon, L. C., & Dietz, P. (2020). Health and intention to leave the profession of nursing - which individual, social and organisational resources buffer the impact of quantitative demands? a cross-sectional study. *BMC Palliative Care*, 19(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12904-020-00589-y>.
- Downes, M. J., Brennan, M. L., Williams, H. C., & Dean, R. S. (2016). Development of a critical appraisal tool to assess the quality of cross-sectional studies (axis). *BMJ Open*, 6(12), 1–7. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-011458>.
- Dreu, C, K, W, D., & Dijkstra, M, T, M. (2007). Conflict at work and individual well-being. *International Journal of Conflict Management*, 15(1), 6-26. <https://doi.org/10.1108/eb022905>.
- Faaroeq, A. (2020). Pengaruh job demand terhadap turnover intention melalui burnout pada karyawan work from home. *Forum Ilmiah*, 17(3), 384-196.
- Gao, J., Du, X., & Gao, Q. (2022). Analysis of burnout and its influencing factors among prison police. *Frontiers in Public Health*, 10(4). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.891745>.
- Heuven, E., & Bakker, A. (2003). Emotional dissonance and burnout among cabin attendants. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(1), 81–100. <https://doi.org/10.1080/13594320344000039>.
- Jazilah, B. (2020). Analisis pengaruh job demand terhadap work engagement melalui burnout. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3). <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p1038-1049>.
- Jia, Z., Wen, X., Lin, X., Lin, Y., Li, X., Li, G., & Yuan, Z. (2021). Working hours, job burnout, and subjective well-being of hospital administrators: An empirical study based on china's tertiary public hospitals. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2021, 18(9). <https://doi.org/10.3390/IJERPH18094539>.
- Kim, H. J., Ha, J. H., & Jue, J. (2020). Compassion satisfaction and fatigue, emotional dissonance, and burnout in therapists in rehabilitation hospitals. *Psychology*, 11(1), 190–203. <https://doi.org/10.4236/psych.2020.111013>.
- Kwak, H., McNeeley, S., & Kim, S.-H. (2018). Emotional labor, role characteristics, and police officer burnout in south korea: The mediating effect of emotional dissonance. *Police Quarterly*, 21(2), 223–249. <https://doi.org/10.1177/1098611118757230>.
- Lacoursiere, R. B. (2001). “Burnout” and substance user treatment: The phenomenon and the administrator-clinician’s experience. *Substance Use and Misuse*, 36(13). 1839–1874. <https://doi.org/10.1081/JA-100108430>.
- Neben, J., & Chen, C. (2010). Impact of aggressive behaviour on burnout and quality of support. *Journal on Development Disabilities*, 16(1), 94-102.
- Mangas, S, L., Leon, L, V., Diaz, I, M, E., & Pallares, J, T. (2022). Emotional intelligence, psychological well-being and burnout of active and in-training teachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3514), 1-10. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063514>.
- Martinussen, M., Richardsen, A. M., & Burke, R. J. (2007). Job demands, job resources, and burnout among police officers. *Journal of Criminal Justice*, 35(3), 239–249. <https://doi.org/10.1016/J.JCRIMJUS.2007.03.001>.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). The maslach burnout inventory manual (third edition). *Evaluating Stress a Book of Resources*, June 2015, 191–218. <https://www.researchgate.net/publication/277816643>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>.

- Munn, Z., Aromataris, E., Tufanaru, C., Stern, C., Porritt, K., Farrow, J., Lockwood, C., Stephenson, M., Moola, S., Lizarondo, L., McArthur, A., Peters, M., Pearson, A., & Jordan, Z. (2019). The development of software to support multiple systematic review types: The joanna briggs institute system for the unified management, assessment and review of information (jbi sumari). *International Journal of Evidence-Based Healthcare*, *17*(1), 36–43. <https://doi.org/10.1097/XEB.0000000000000152>.
- Morgan, R. L., Whaley, P., Thayer, K. A., & Schünemann, H. J. (2018). Identifying the pecco: A framework for formulating good questions to explore the association of environmental and other exposures with health outcomes. *Environment International*, *121*(1), 1027–1031. <https://doi.org/10.1016/J.ENVINT.2018.07.015>.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in Psychology*, *11*, 506790. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2020.00475/BIBTEX>.
- Pellicer, M. L., Rubio, A. S., & Monte, P. R. G. (2021). Development of burnout syndrome in non-university teachers: influence of demand and resource variables. *Frontiers in Psychology*, *12*(644025), 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.644025>.
- Pindek, S., & Spector, P. E. (2016). Organizational constraints: A meta-analysis of a major stressor. *Work and Stress*, *30*(1), 7–25. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1137376>.
- Rauschmayr, S., Schleicher, K., & Dohnke, B. (2023). Job resources in the police: Main and interaction effects of social and organizational resources. *Journal of Police and Criminal Psychology*, *38*(3), 716-727 <https://doi.org/10.1007/S11896-023-09592-4>.
- Richardson, A. M., Burke, R. J., & Martinussen, M. (2006). Work and health outcomes among police officers: The mediating role of police cynicism and engagement. *International Journal of Stress Management*, *13*(4), 555–574. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.555>.
- Samersri, P. (2023). The burnout syndrome of police officers in Thailand. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, *12*(3), 400. <https://doi.org/10.36941/ajis-2023-0087>.
- Scanlan, J. N., & Still, M. (2019). Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. *BMC Health Services Research*, *19*(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3841-z>.
- Schaible, L. M., & Gecas, V. (2010). The impact of emotional labor and value dissonance on burnout among police officers. *Police Quarterly*, *13*(3), 316–341. <https://doi.org/10.1177/1098611110373997>.
- Smoktunowicz, E., Baka, L., Cieslak, R., Nichols, C. F., Benight, C. C., & Luszczynska, A. (2015). Explaining counterproductive work behaviors among police officers: The indirect effects of job demands are mediated by job burnout and moderated by job control and social support. *Human Performance*, *28*(4), 332–350. <https://doi.org/10.1080/08959285.2015.1021045>.
- Soares, D. S., Melo, D. C. C., Soares, D. S. S. J. L., & Noce, F. (2019). Influence of physical activity on military police officers' burnout. *Journal of Physical Education (Maringá)*, *30*(1), 1–13. <https://doi.org/10.4025/jphyseduc.v30i1.3059>.
- Sora, B., & Vera, M. (2020). Emotional dissonance in the Spanish services sector: The role of support in the workplace. *The Spanish Journal of Psychology*, *23*, e28. <https://doi.org/10.1017/SJP.2020.29>.
- Whitaker, K. S. (196). Exploring causes of principal burnout. *Journal of Educational Administration*. *34*(1). 60-71. <http://dx.doi.org/10.1108/09578239610107165>.



- Wong, K., Chan, A. H. S., & Ngan, S. C. (2019). The effect of long working hours and overtime on occupational health: A meta-analysis of evidence from 1998 to 2018. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(12), 2102. <https://doi.org/10.3390/ijerph16122102>.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>.
- Yulfanani, Y., & Roziana, R. (2022). Dampak kelelahan mental (burnout) terhadap kinerja karyawan PT. Duta Merpati Indonesia. *ETNIK: Jurnal Ekonomi Dan Teknik*, 1(4), 299–305. <https://doi.org/10.54543/etnik.v1i4.42>.