

ANALISIS PENGARUH *JOB DEMAND* TERHADAP *BURNOUT* PADA GURU: *A SYSTEMATIC LITERATURE*

Tria Amelia¹, Zamralita² & Meylisa Permata Sari³

¹Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: tria.705200237@stu.untar.ac.id

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

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

ABSTRACT

This research was conducted to synthesize and explore the influence of job demands that can cause burnout in teachers using the Systematic Literature Review method. Burnout is still a hot topic to discuss because the prevalence of burnout experienced by teachers is still high. This research uses four databases in the form of Springer Link, APA PsycNet, Science Direct, and PubMed. The participants used in this research article are teachers. In the final stage, this research obtained a total of 8 articles that were in accordance with research inclusion and exclusion and discussed the influence of job demands on teacher burnout. Job demands have a direct and significant influence on the burnout experienced by teachers. The existence of other variables such as gratitude and personal resources can be variables that mediate job demands to influence burnout. Apart from that, it can be seen that job demands in the form of workload, role ambiguity, role conflict and work-family conflict can also have an influence on the burnout experienced by teachers. This research aims to explore the impact of job demands to burnout among teachers.

Keywords: *job demand, burnout, teacher*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mensintesis dan mengeksplorasi pengaruh dari *job demand* atau tuntutan pekerjaan yang dapat memunculkan *burnout* atau kelelahan pada guru dengan menggunakan metode *Systematic Literature Review*. *Burnout* masih menjadi topik yang perlu untuk dibahas karena prevalensi *burnout* yang dialami guru masih tinggi. Penelitian ini menggunakan empat *database* yaitu Springer Link, APA PsycNet, Science Direct, dan PubMed. Partisipan yang digunakan pada artikel penelitian ini merupakan guru. Pada tahap akhir, penelitian ini mendapatkan sebanyak delapan artikel yang sudah sesuai dengan inklusi serta eksklusi penelitian dan membahas mengenai pengaruh *job demand* terhadap *burnout* pada guru. *Job demand* memiliki pengaruh secara langsung dan signifikan pada *burnout* yang dialami oleh guru. Adanya variabel lain seperti *trait gratitude* dan *personal resource* dapat menjadi variabel yang menjadi mediator terhadap *job demand* untuk memberikan pengaruh pada *burnout*. Selain itu dapat diketahui jika *job demand* berupa *workload*, *role ambiguity*, *role conflict*, dan *work family conflict* juga dapat memberikan pengaruh pada *burnout* yang dialami oleh guru. Adanya penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh *job demand* terhadap *burnout* yang dialami oleh guru.

Kata Kunci: *job demand, burnout, guru*

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan bekal yang sangat penting bagi sebuah negara untuk maju. Peran seorang guru sangat dibutuhkan untuk menciptakan generasi-generasi penerus bangsa yang dapat membangun negeri. Guru bertanggung jawab dalam memberikan pengajaran yang akan membentuk pengetahuan serta kepribadian dari siswanya dan dalam memastikan semua muridnya belajar dalam lingkungan yang aman serta produktif (Gunduz, 2016). Selain itu, guru juga sangat penting dalam menentukan jenjang karir muridnya di masa depan dikarenakan guru akan membantu mengarahkan mereka untuk menemukan bakat dan minat yang terpendam. Pada umumnya, peran guru dalam pendidikan siswa menekankan kualitas pengajaran yang maksimal, namun statistik menunjukkan bahwa guru merupakan salah satu profesi yang sangat rentan untuk mengalami stres (Tua & Gaol, 2021). Tanggung jawab yang dihadapi oleh guru membuat guru

merasakan stres dan pada akhirnya menghasilkan kesejahteraan secara psikologis yang rendah (Leonardi & Astuti, 2023)

Banyaknya peran yang dilakukan oleh guru membuat beberapa masalah muncul. Sebanyak 3.750 guru di Inggris mengambil cuti panjang dikarenakan tidak memiliki kemampuan dalam menghadapi stres mengajar (Yasinta, 2018). Adanya intensitas perilaku pada guru untuk berhenti dari pekerjaan sebagai tenaga pengajar sepanjang tahun 2020-2022 yang semakin meningkat tiap tahunnya (Peck, 2023). Fenomena-fenomena tersebut merupakan dampak yang ditimbulkan dari *burnout* yang dialami oleh guru.

Burnout merupakan respons keadaan ketika individu menghadapi stres kerja secara terus menerus sehingga menjadi kronis dan menyebabkan gangguan kesehatan secara fisik (Montero-Marín, 2016). *Burnout* juga merupakan sebuah sindrom psikologis yang dapat ditandai dengan munculnya kelelahan emosional (*emotional exhausting*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan berkurangnya pencapaian pribadi (*reduce personal achievement*) (Maslach et al., 1997). Kelelahan secara emosional merupakan bentuk keadaan yang dirasakan oleh individu akibat rasa lelah yang terjadi di tempat kerja dan biasanya digambarkan oleh kesulitan dalam beradaptasi karena tidak memiliki energi untuk menyelesaikan pekerjaan (Maslach et al., 1997). Maslach et al. (1997) juga menjelaskan mengenai depersonalisasi yang ditandai dengan adanya respons ketidakpedulian terhadap pekerjaan dan menghasilkan perilaku yang mudah tersinggung atau merasa tidak pantas. Berkurangnya capaian pribadi (*reduce personal achievement*) merupakan bentuk keraguan terhadap diri individu untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan biasanya ditandai dengan penurunan produktivitas (Maslach et al., 1997).

Kegiatan mengajar diakui sebagai kegiatan profesi yang memiliki tekanan tinggi dan stres di seluruh dunia (Agyapong et al., 2022). Kondisi stres secara berkepanjangan yang dialami oleh seorang individu dapat mengakibatkan terjadinya *burnout* (Leatz & Stolar, 1993). Dalam survei yang dilakukan oleh Marken dan Agrawal (2022) menemukan bahwa sekitar 36% guru di Amerika Serikat mengalami *burnout* dibandingkan 28% pekerja dari industri lainnya dan angka tersebut naik dalam setiap tahunnya. Penelitian di Cina pada tahun 2020 menunjukkan bahwa ada sekitar 53,2% guru yang mengalami *burnout* (Li et al., 2020). Hal ini bisa terjadi karena berbagai faktor atau penyebab. Menurut Maslach et al. (2001), *burnout* pada guru sering kali terjadi dikarenakan adanya faktor tekanan atau tuntutan kerja (*job demand*), perilaku murid yang sulit dikendalikan, adanya tuntutan akan peran sebagai pengajar, kurangnya dukungan sosial dari lingkungan tempat kerja, bentuk kebijakan serta jenis sekolah, pertimbangan gaji atau keuangan, dan faktor-faktor demografi (usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan status pernikahan). Pada penelitian yang dilakukan oleh Sufiyati (2021) yang menunjukkan bahwa tenaga pengajar yang menghadapi beban kerja tinggi akan cenderung merasakan *burnout*.

Adanya faktor tuntutan pekerjaan yang tinggi pada guru menjadi salah satu penyebab terbesar sebagai salah satu penyebab terjadinya *burnout* pada guru ini perlu diperhatikan. Tuntutan pada guru juga bertambah dikarenakan guru dituntut untuk memberikan materi dalam beberapa mata pelajaran yang belum tentu sesuai dengan dasar pengetahuan yang dimilikinya (Louhenapessy et al., 2020). Tuntutan pekerjaan (*job demand*) merupakan sebuah konsep yang dikenalkan oleh Bakker et al. (2004) bersamaan dengan *Job Resources*. Tuntutan pekerjaan (*job demand*) adalah aspek fisik, sosial, organisasi, atau psikologis dari pekerjaan yang memerlukan usaha secara fisik atau psikologis, menguras energi, serta berhubungan dengan beban kerja, masalah disiplin, dan

tekanan waktu (Demerouti et al., 2001). Tuntutan pekerjaan (*job demand*) yang dialami individu akan dapat mengarah pada proses penurunan kesehatan yang berujung pada kelelahan.

Menurut Bakker (2014) terdapat lima dimensi dari *job demand*, di antaranya adalah (a) *work pressure*: tekanan dalam pekerjaan; (b) *cognitive demand*: tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha mental dalam bekerja secara teratur; (c) *emotional demand*: tuntutan secara emosional yang dirasakan oleh pekerja ketika memberikan pengajaran atau pelayanan; (d) *role conflict*: konflik yang terjadi dikarenakan adanya perbedaan pendapat atau harapan dengan rekan kerja; dan (e) *hassles*: berkaitan dengan hambatan atau kesulitan yang dialami dalam melakukan pekerjaan.

Job demand pada guru berkaitan dengan tekanan waktu, masalah kedisiplinan, dan rendahnya motivasi siswa (Skaalvik & Skaalvik, 2018). Adanya *emotional job demand* yang muncul pada guru dikarenakan terus menerus mengerjakan *job demand* yang diberikan padanya saat di sekolah dan kelas dianggap sebagai tempat yang menimbulkan emosional (Yin et al., 2019).

Kebutuhan akan profesi guru pada tahun 2030 mendatang diestimasi akan dibutuhkan sebanyak 69 juta untuk mencapai tujuan pendidikan secara global (Western Governors University, 2020). Tingginya kebutuhan tersebut juga dapat menyebabkan meningkatnya tekanan pekerjaan dan beban kerja bagi guru dikarenakan adanya target dan harapan yang harus dicapai untuk memenuhi tujuan pendidikan tersebut. Ketika guru secara terus menerus menghadapi situasi seperti terlalu banyak bekerja karena adanya tuntutan, juga dapat mengakibatkan berkurangnya kualitas pengajaran sehingga akan berpengaruh pada pencapaian murid (Redfield, 2023).

Pada beberapa sumber artikel ditemukan bahwa *job demand* memiliki hubungan dengan resiko penyebab terjadinya *burnout* (Bunjak et al., 2020; Jazilah, 2020; Sokal et al., 2020). Bunjak et al. (2020) menjelaskan bahwa *job demand* yang terkumpul dari berbagai sumber level seperti level individu dan level grup dapat menjadi pemicu stres kerja hingga *burnout*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Sokal et al. (2020) menjelaskan bahwa adanya korelasi yang kuat antara *job demand* dengan dimensi *burnout* terutama pada dimensi *exhaustion*, *cynicism*, dan *accomplishment*. Adanya penelitian yang dilakukan oleh Jazilah (2020), menunjukkan *job demand* dapat menyebabkan perasaan cemas, frustrasi, dan rasa lelah yang berkontribusi dalam memunculkan gejala *burnout*. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh (Agyapong et al., 2022) dapat diketahui jika prevalensi *burnout* terendah, tertinggi, dan rata-rata dari tahun 2020 hingga 2022 pada guru (setelah pandemi dan *lockdown*) masing-masing adalah 3,1%, 70,9%, dan 27,6%.

Pada beberapa hasil studi yang telah dijelaskan menyimpulkan bahwa *burnout* masih menjadi topik yang perlu dibahas karena prevalensi *burnout* yang dialami oleh guru masih dalam kategori tinggi. Selanjutnya, penelitian-penelitian mengenai *burnout* dan *job demand* sudah banyak dilakukan tetapi belum adanya penelitian yang mengulas secara mendalam mengenai eksplorasi pengaruh *job demand* terhadap *burnout* yang dialami oleh guru dengan melakukan tinjauan atau *review* dari penelitian-penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penulis berusaha untuk **mensitesis** pengaruh dari *job demand* atau tuntutan pekerjaan yang dapat memunculkan *burnout* atau kelelahan pada guru dengan menggunakan metode *Systematic Literature Review Without Meta-analysis* secara lebih spesifik, sehingga dapat diketahui bagaimana *job demand* dan *burnout* memengaruhi guru dalam memberikan pengajaran kepada muridnya berdasarkan berbagai hasil studi yang telah dibahas.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pengetahuan dan teori mengenai *job demand* dan *burnout* pada tenaga pengajar guru, instansi pendidikan, serta secara keilmuan terkait bidang ilmu psikologi klinis maupun psikologi sumber daya manusia (SDM). Selanjutnya, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi literatur bagi para akademisi lain untuk mampu mengembangkan lebih lanjut mengenai fenomena *job demand* dan *burnout* yang terjadi dalam dunia pendidikan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau dasar pertimbangan intervensi untuk guru atau institusi pendidikan yang mengalami *burnout* dan ketidakseimbangan *job demand* yang diterima oleh tenaga pengajar. Penelitian ini juga diharapkan memberikan inspirasi untuk dapat mengembangkan metode intervensi mengenai *burnout* dan *job demand* yang efisien bagi tenaga pengajar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada pembaca mengenai pemahaman terhadap *burnout* dan *job demand* pada instansi pendidikan sehingga pembaca atau masyarakat dapat mengantisipasi dan mengatasi krisis yang terjadi berdasarkan pengalaman terdahulu. Selain itu, institusi pendidikan dan pihak-pihak terkait dapat menjadi lebih peduli terhadap kondisi tenaga pengajar atau guru yang mengalami *burnout* dan ketidakseimbangan *job demand*.

Penelitian ini memiliki pertanyaan penelitian yang dikembangkan menggunakan pendekatan PECO (*Population, Exposure, Comparison, dan Outcomes*). *Population* pada penelitian ini akan difokuskan kepada guru. *Exposure* yang diteliti berupa tuntutan kerja atau *job demand*. Selanjutnya *Comparison* dalam penelitian ini tidak terdapat pembandingan (N/A). *Outcomes* yang dihasilkan dari penelitian ini berupa *burnout*. Sehingga, pertanyaan penelitian pada penelitian ini adalah bagaimana *job demand* (tuntutan kerja) dapat memengaruhi *burnout* pada guru? Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengeksplorasi pengaruh *job demand* terhadap *burnout* pada guru dengan teknik *Systematic Literature Review without Meta-Analysis*.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Systematic Literature Review without Meta-analysis* dengan pendekatan *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis (PRISMA-SLR)* (Page et al., 2021). Pada bulan September 2023, peneliti melakukan tinjauan pencarian menggunakan empat database yaitu Springer Link, PsycNet, Science Direct, dan PubMed. Tinjauan pencarian menggunakan kata kunci “*Job demand*” and “*Burnout*” “*Teacher*” pada setiap *database* dan didapatkan total pencarian sebanyak 2.118 artikel. Selanjutnya artikel diseleksi menggunakan kriteria inklusi berupa artikel menggunakan bahasa Inggris dan bahasa Indonesia, jurnal pada artikel terindeks Q1-Q4 pada SCIMAGO dan S1-S3 pada SINTA, artikel dapat diakses bebas, artikel dipublikasi pada tahun 2010-2023, dan artikel dengan metode empiris. Setelahnya terdapat kriteria eksklusi yang berupa artikel yang termasuk dalam *grey article*, artikel yang tidak membahas mengenai *job demand* dan *burnout* pada guru tidak dapat digunakan, dan artikel yang memiliki sampel selain guru SD-SMA. Setelah mencari artikel pada keempat *database*, peneliti mengunggah artikel pada Mendeley untuk dilihat duplikasinya. Setelahnya, peneliti menggunakan bantuan Rayyan.ai untuk melakukan kategorisasi kriteria inklusi dan eksklusi melalui pembacaan judul dan abstrak.

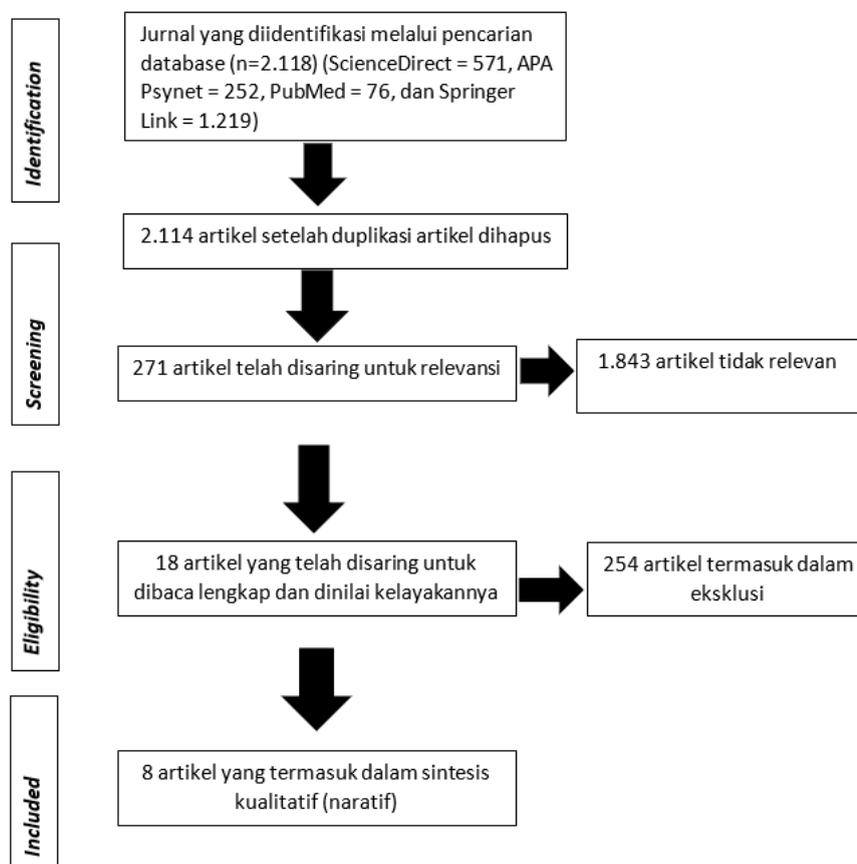
Penelitian ini juga melakukan *quality assessment* untuk menyaring artikel yang memiliki bias penelitian rendah dan berkualitas. Dalam langkah ini, peneliti menggunakan *critical appraisal* sesuai dengan studi desain setiap artikel. Pada artikel dengan studi desain *longitudinal*, maka peneliti menggunakan *critical appraisal tools for use in JBI Systematic Reviews* (Aromataris, 2020). Untuk artikel dengan studi desain *cross-sectional*, peneliti menggunakan *critical appraisal checklist* yang dikembangkan oleh Downes et al. (2016) berupa *Development of a critical appraisal tool to assess the quality of cross-sectional studies (AXIS)*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan PRISMA-SLR untuk melakukan proses tinjauan artikel jurnal. Terdapat 2.118 artikel yang didapatkan dari empat database yang kemudian terdapat empat artikel duplikasi sehingga tersisa 2.114 artikel untuk dilakukan penyaringan sesuai dengan kriteria inklusi serta eksklusi. Setelah dilakukan penyaringan tersebut, ditemukan sebanyak 18 artikel untuk dibaca lengkap dan dinilai kelayakannya. Selanjutnya, setelah membaca keseluruhan artikel, ditemukan delapan artikel yang selanjutnya ditinjau kategorisasi bias penelitian menggunakan *critical appraisal*. Pada akhirnya, terdapat delapan artikel akhir yang digunakan pada penelitian ini setelah dilakukannya proses akhir *critical appraisal* dengan keseluruhan artikel memiliki kategorisasi bias yang rendah. Proses penyaringan artikel digambarkan pada *PRISMA Flow Chart* berikut:

Gambar 1

PRISMA Flow Chart



Setelah dilakukan *screening* berdasarkan inklusi dan eksklusi, peneliti berhasil mendapatkan delapan artikel yang menyatakan bahwa *job demand* berpengaruh terhadap *burnout* yang dialami oleh guru. Selain itu, peneliti menemukan bahwa *trait gratitude* dan *personal resources* dapat menjadi mediator pada *job demand* dalam memberikan pengaruh *burnout* pada guru. Peneliti juga mendapatkan bentuk *job demand* yang dapat memengaruhi *burnout* berupa *role ambiguity*, *role conflict*, *workload* dan *work family conflict*.

Job demand dapat menghasilkan dan memengaruhi *burnout* yang dialami oleh guru secara langsung (Arvidsson et al., 2016, 2019; Belay et al., 2023; Manuti et al., 2022; Martí-González et al., 2023; Nicuță et al., 2022; Padmanabhanunni & Pretorius, 2023; Salmela-Aro et al., 2019).

Ketika *job demand* yang guru hadapi melebihi *personal resources* atau sumber daya pekerjaan, maka hal tersebut dapat memperburuk stres dan *burnout* yang dialami oleh guru. Adanya *burnout* yang dialami oleh guru juga tidak terlepas dari ketidakseimbangannya tuntutan mengajar dengan sumber daya pengajaran (Belay et al., 2023). Terdapat situasi tuntutan atau *demands* tertentu yang membuat guru mengalami *burnout*.

Job demand yang berupa *workload* berpengaruh signifikan terhadap *burnout* guru (Arvidsson et al., 2016, 2019; Belay et al., 2023; Salmela-Aro et al., 2019). Arvidsson et al. (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa *workload* seperti adanya tugas atau pekerjaan administratif yang dilakukan oleh guru berkontribusi menghasilkan *burnout*. Arvidsson et al. (2019) juga berpendapat jika meningkatnya jumlah tugas administratif berkontribusi pada peningkatan *workload* (beban kerja) dan memiliki dampak negatif terhadap waktu yang tersedia dalam merencanakan pembelajaran. Pada penelitian sebelumnya (Arvidsson et al., 2016) menjelaskan bahwa adanya beban kerja yang berbeda antara guru yang mengajar pada kelas tinggi dengan guru yang mengajar di kelas rendah. Hal tersebut dikarenakan guru di kelas tingkat bawah hanya mengajar satu atau beberapa kelas dalam banyak mata pelajaran, sementara guru yang mengajar di kelas tingkat atas mengajar beberapa mata pelajaran dan banyak kelas, sehingga jumlah muridnya lebih banyak dan dapat menyebabkan beban emosional dan administratif. Belay et al. (2023) juga mengatakan jika adanya pekerjaan administratif yang dilakukan oleh guru juga memengaruhi kesehatan mental mereka. Selain itu, adanya *workload* berupa peningkatan jumlah kelas dan jumlah murid yang harus diajar dapat memengaruhi *burnout* pada guru (Belay et al., 2023; Salmela-Aro et al., 2019). Banyaknya jumlah murid yang harus diajar oleh guru tidak sebanding dengan jumlah guru yang ada pada satu sekolah sehingga menyebabkan guru kelelahan dan tidak dapat memberikan pengajaran secara efektif (Belay et al., 2023; Salmela-Aro et al., 2019).

Padmanabhanunni & Pretorius (2023) berpendapat bahwa *job demand* yang berupa *role ambiguity* dan *role conflict* menjadi hal yang perlu diperhatikan pada guru di saat Covid-19 berlangsung. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitiannya yang menyebutkan adanya pengaruh yang signifikan antara *role conflict* dan *role ambiguity* terhadap *burnout* yang dialami guru selama masa pandemi Covid-19. Pada saat pandemi Covid-19, guru harus menerapkan cara baru untuk memberikan pengajaran. Pada saat proses pembuatan rencana pembelajaran ini menimbulkan potensi terjadinya *role conflict* dan *role ambiguity* yang signifikan. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan adanya kebingungan mengenai parameter baru peran guru selama pandemi serta tuntutan untuk memberikan pengajaran yang efektif secara jarak jauh meningkatkan stres yang berujung pada *burnout* (Padmanabhanunni & Pretorius, 2023).

Selama Covid-19 berlangsung, kegiatan pengajaran yang dilakukan oleh guru secara daring dan dilakukan di rumah mengakibatkan guru kesulitan untuk menjaga batas antara keluarga dengan pekerjaan karena kurangnya kontrol atas waktu kerja dan perhatian untuk keluarganya. Hal tersebut memunculkan *job demand* berupa *work family conflict* yang menyebabkan *burnout* pada guru selama masa pandemi Covid-19 (Manuti et al., 2022). Tingginya tuntutan pekerjaan selama masa pandemi Covid-19 berupa tekanan waktu dan kompleksitas tugas juga dapat mempengaruhi *burnout* yang dialami oleh guru (Martí-González et al., 2023; Nicuță et al., 2022). Tekanan waktu yang dirasakan secara tiba-tiba oleh guru dalam pembuatan rencana pembelajaran yang baru menjadi potensi dalam menghasilkan *burnout*. Hal tersebut terjadi karena pembelajaran secara tatap muka langsung dengan pembelajaran jarak jauh sangat berbeda sehingga guru harus menyesuaikan.

Pada penelitiannya, Manuti et al. (2022) juga menjelaskan jika adanya peran mediator dari *personal resources* berupa resiliensi dan *self-efficacy* dalam hubungan antara *job demand* dan *personal resources* dengan *burnout* yang dihadapi guru. Guru yang resilien dan memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung akan mengurangi *emotional exhaustion* (kelelahan emosional) yang berasal dari tuntutan pekerjaan terkait dengan pengajaran yang dilakukan secara jarak jauh selama pandemi Covid-19 (Manuti et al., 2022). Dalam penelitiannya, Nicuță et al. (2022) juga mengatakan bahwa adanya peran mediator dari *trait gratitude* yang mempengaruhi *job demand* terhadap *burnout* yang dialami oleh guru. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan guru yang memiliki rasa syukur yang tinggi akan lebih cenderung memperhatikan sumber daya mereka sehingga dapat memotivasi dan kurang memperhatikan *job demand* yang membuat mereka terlindungi dari *burnout*.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian *systematic literature review* ini membahas mengenai eksplorasi pengaruh dari *job demand* terhadap *burnout* yang dialami oleh guru. Berdasarkan delapan jurnal yang telah didapatkan melalui empat *database* yaitu ScienceDirect, PubMed, APA PsycNet, dan SpringerLink dapat disimpulkan jika *job demand* memiliki pengaruh terhadap *burnout* yang dialami oleh guru. Adanya variabel lain seperti *trait gratitude* dan *personal resource* dapat menjadi variabel mediator pada *job demand* untuk memberikan pengaruh pada *burnout*. Selain itu dapat diketahui jika *job demand* berupa *workload*, *role ambiguity*, *role conflict*, dan *work family conflict* juga dapat memberikan pengaruh pada *burnout* yang dialami oleh guru. Selanjutnya, penelitian ini tidak terlepas dari beberapa kekurangan dalam proses penelitiannya. Pada penelitian ini penulis melakukan penyaringan artikel sendiri sehingga adanya kemungkinan bias dalam menginterpretasikan hasil artikel dan ketidaklengkapan informasi yang bisa didapatkan. Oleh sebab itu, disarankan pada penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian bersama dengan tim sehingga bisa memperbanyak informasi dan hasil temuan yang bisa didapatkan.

Saran praktis terkait penelitian ini adalah diharapkan instansi terkait dapat mengembangkan metode intervensi yang efektif untuk mencegah maupun mengatasi *burnout* yang diterima oleh guru berkaitan dengan *job demand*. Menurut (Xenia et al., 2023), jika terdapat sumber daya yang baik maka kesejahteraan pekerja juga akan terjamin di tempat kerjanya. Dengan adanya metode intervensi diharapkan kesejahteraan guru dapat terpenuhi dalam memberikan pengajaran. Sesuai dengan pendapat yang diberikan (Hutapea & Budiarto, 2016), bahwa penanganan masalah dan *self-care* harus dilakukan untuk membantu guru dikarenakan mulai banyak tenaga pengajar yang berhenti dari pekerjaannya.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Penulis berterima kasih secara khusus kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan kepada penulis dalam proses penelitian dan pengerjaan artikel ilmiah ini.

REFERENSI

- Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbach, L., & Wei, Y. (2022). Stress, burnout, anxiety and depression among teachers: A scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2022, 19(17), 10706. <https://doi.org/10.3390/IJERPH191710706>
- Aromataris, E. (2020). *Jbi manual for evidence synthesis* (Z. Munn, Ed.). JBI. <https://doi.org/10.46658/JBIMES-20-01>.

- Arvidsson, I., Håkansson, C., Karlson, B., Björk, J., & Persson, R. (2016). Burnout among Swedish school teachers - A cross-sectional analysis. *BMC Public Health*, *16*(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/S12889-016-3498-7/TABLES/4>.
- Arvidsson, I., Leo, U., Larsson, A., Håkansson, C., Persson, R., & Björk, J. (2019). Burnout among school teachers: Quantitative and qualitative results from a follow-up study in southern sweden. *BMC Public Health*, *19*(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/S12889-019-6972-1/TABLES/5>.
- Bakker, A. B. (2014). *Job demands-resources questionnaire*. Erasmus University.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, *43*(1), 83–104. <https://doi.org/10.1002/HRM.20004>.
- Belay, A. A., Gasheya, K. A., Engdaw, G. T., Kabito, G. G., & Tesfaye, A. H. (2023). Work-related burnout among public secondary school teachers is significantly influenced by the psychosocial work factors: a cross-sectional study from ethiopia. *Frontiers in Psychology*, *14*, 1215421. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1215421>.
- Bunjak, A., Cerne, M., Nagy, N., & Bruch, H. (2020). Job demands and burnout: A three-way multi-level model of boundary conditions. *Academy of Management Proceedings*, *2020*(1), 19768. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2020.19768abstract>.
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>.
- 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), e011458. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-011458>.
- Gunduz, M. (2016). What are the teaching responsibilities of being a teacher?. *Educational Research and Reviews*, *11*(8), 623–629. <https://doi.org/10.5897/ERR2016.2643>.
- Hutapea, B., & Budiarto, Y. (2016). Aplikasi psikologi positif untuk meningkatkan *wellbeing* guru-guru bruderan Purwokerto. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*, *3*(1). <http://lpkmv-untar.org/jurnal/index.php/kajitindak>.
- Jazilah, B. (2020). Analisis pengaruh job demand terhadap work engagement melalui burnout. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *8*(3), 1038. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p1038-1049>.
- Leatz, C. A., & Stolar, W. M. (1993). When work gets to be too much. *World Executives Digest*, *14*(11.11).
- Leonardi, F. N., & Astuti, N. W. (2023). Hubungan stres kerja dengan kesejahteraan psikologis guru. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan*, *16*(2), 26–37. <https://doi.org/10.24912/provita.v16i2.26700>.
- Li, S., Li, Y., Lv, H., Jiang, R., Zhao, P., Zheng, X., Wang, L., Li, J., & Mao, F. (2020). The prevalence and correlates of burnout among Chinese preschool teachers. *BMC Public Health*, *20*(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/S12889-020-8287-7/TABLES/3>.
- Louhenapessy, F., Idulfilastri, R. M., & Suyasa, P. T. Y. S. (2020). Peran *job demands* dan *job resources* terhadap *work-family enrichment* pada guru di sekolah x. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, *4*(2), 458–467. <https://doi.org/10.24912/JMISHUMSEN.V4I2.8818.2020>.
- Manuti, A., Giancaspro, M. L., Gemmano, C. G., & Morrelli, F. (2022). Coping with the unexpected: A job demands/resources study exploring Italian teachers' remote working experience during the covid-19 lockdown. *Teaching and Teacher Education: Leadership and Professional Development*, *1*, 100010. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tatelp.2022.100010>

- Marken, S., & Agrawal, S. (2022, June 13). *K-12 workers have highest burnout rate in U.S.* Gallup. <https://news.gallup.com/poll/393500/workers-highest-burnout-rate.aspx>.
- Martí-González, M., Alcalá-Ibañez, M. L., Castán-Esteban, J. L., Martín-Bielsa, L., & Gallardo, L. O. (2023). covid-19 in school teachers: Job satisfaction and burnout through the job demands control model. *Behavioral Sciences (Basel, Switzerland)*, 13(1). <https://doi.org/10.3390/bs13010076>.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. (1997). *The maslach burnout inventory manual* (C. P. Zalaquett & R. J. Wood, Eds.). The Scarecrow Press.
- 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>.
- Montero-Marín, J. (2016). *The burnout syndrome and its various clinical manifestations: a proposal for intervention*.
- Nicuță, E. G., Diaconu-Gherasim, L. R., & Constantin, T. (2022). How trait gratitude relates to teachers' burnout and work engagement: Job demands and resources as mediators. *Current Psychology (New Brunswick, N.J.)*, 1–10. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-04086-8>.
- Padmanabhanunni, A., & Pretorius, T. B. (2023). Teacher burnout in the time of covid-19: Antecedents and psychological consequences. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph20054204>.
- Page, M. J., Moher, D., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... McKenzie, J. E. (2021). PRISMA 2020 explanation and elaboration: updated guidance and exemplars for reporting systematic reviews. *BMJ*, n160. <https://doi.org/10.1136/bmj.n160>.
- Peck, D. (2023, October 10). *Teacher burnout statistics: Why teachers quit in 2023*. Devlin Peck. <https://www.devlinpeck.com/content/teacher-burnout-statistics>.
- Redfield, M. (2023, March 31). *What's the job outlook for teachers in 2023*. Indeed. <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/teachers-job-outlook>.
- Salmela-Aro, K., Hietajärvi, L., & Lonka, K. (2019). work burnout and engagement profiles among teachers. *Frontiers in Psychology*, 10, 2254. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02254>.
- 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>.
- Sokal, L. J., Eblie Trudel, L. G., & Babb, J. C. (2020). Supporting teachers in times of change: the job demands- resources model and teacher burnout during the covid-19 pandemic. *International Journal of Contemporary Education*, 3(2), 67. <https://doi.org/10.11114/IJCE.V3I2.4931>.
- Sufiyati, C. S. P. D. M. S. (2021). Effect of work overload on job satisfaction through burnout. *Jurnal Manajemen*, 25(1), 56. <https://doi.org/10.24912/jm.v25i1.703>.
- Tua, N., & Gaol, L. (2021). Faktor-faktor penyebab guru mengalami stres di sekolah. *Educational Guidance and Counseling Development Journal*, 4(1), 17–28. <https://doi.org/10.24014/EGCDJ.V4I1.11781>.
- Western Governors University. (2020, December 18). *Types of teachers in highest demand by 2030*. WGU. <https://www.wgu.edu/blog/teachers-high-demand-20201712.html#openSubscriberModal>.
- Xenia, C. V., Zamralita, & Budiarto, Y. (2023). Peranan tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja dengan sumber daya pekerjaan sebagai moderator pada karyawan pt x. *GEMA EKONOMI*, 12(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.55129/https://doi.org/10.55129/.v12i4.2927>.

- Yasinta, V. (2018, November 1). 3.750 Guru di Inggris cuti panjang karena stres. Kompas. <https://internasional.kompas.com/read/2018/01/11/14510401/3750-guru-di-inggris-cuti-panjang-karena-stres>
- Yin, H., Huang, S., & Chen, G. (2019). The relationships between teachers' emotional labor and their burnout and satisfaction: A meta-analytic review. *Educational Research Review*, 28, 100283. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.100283>.