

**HUBUNGAN ANTARA *WORK ENGAGEMENT*  
DENGAN *BURNOUT* PADA GURU HONORER  
DI DAERAH 3T**



**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai persyaratan gelar  
Sarjana Psikologi**

**OLEH :  
NIKEN WINDA RAMADHANI  
04041181823002**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
INDRALAYA  
2022**

**HUBUNGAN ANTARA *WORK ENGAGEMENT*  
DENGAN *BURNOUT* PADA GURU HONORER  
DI DAERAH 3T**



**SKRIPSI**  
**Diajukan sebagai persyaratan gelar**  
**Sarjana Psikologi**

**OLEH :**  
**NIKEN WINDA RAMADHANI**  
**04041181823002**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**  
**FAKULTAS KEDOKTERAN**  
**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**  
**INDRALAYA**  
**2022**

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**HUBUNGAN ANTARA *WORK ENGAGEMENT* DAN *BURNOUT***  
**PADA GURU HONORER DI DAERAH 3T**  
**SKRIPSI**

Dipersiapkan dan disusun oleh  
**NIKEN WINDA RAMADHANI**  
Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji  
Pada tanggal 8 Desember 2022

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



Angeline Hosana ZT., S.Psi.,M.Psi  
NIP. 198704152018032001

Pembimbing II



Indra Prpto Nugroho, S.Psi., M.Si  
NIP.199407072018031001

Penguji I



Dewi Anggraini,S.Psi.,M.A  
NIP.198311022012092201

Penguji II



M. Zainal Fikri,S.Psi.,M.A  
NIP.198108132012101201

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk Memperoleh gelar Sarjana Psikologi  
Tanggal 8 Desember 2022

  

Sayang Ajeng Mardhivah, S.Psi., M.Si  
NIP.197805212002122004



NIP.197805212002122004

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**UJIAN SKRIPSI**

**Nama** : Niken Winda Ramadhani  
**NIM** : 04041181823002  
**Program Studi** : Psikologi  
**Fakultas** : Kedokteran  
**Judul Skripsi** : Hubungan *Work Engagement* dengan *Burnout* pada Guru Honorer di daerah 3T

Inderalaya, 8 Desember 2022

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II



Angeline Hosana ZT., S.Psi., M.Psi  
NIP. 198704152018032001



Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si  
NIP.199407072018031001

Mengetahui

Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardiyah, S.Psi., M.Si  
NIP.19780521200212204

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, dengan disaksikan oleh tim dosen penguji skripsi menyatakan dengan ini bahwa skripsi yang saya buat adalah karya saya sendiri, dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi yang berada di manapun. Tidak terdapatnya karya atau pendapat yang pernah di tuliskan atau diterbitkan oleh orang lain kecuali dengan secara jelas telah tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila terdapat hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan yang saya peroleh dicabut.

Inderalaya, 8 Desember 2022



Niken Winda Ramadhani  
04041181823002

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Penulis mempersembahkan hasil penelitian skripsi ini dan mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ibu dan Ayah yang telah memberikan dukungan, semangat, serta selalu mendoakan yang terbaik untuk saya. Terimakasih banyak sudah menemani disetiap kesulitan yang saya alami. Semoga dengan terselesaikannya skripsi ini dapat menjadi awalan yang baik untuk membanggakan dan membahagiakan ibu dan ayah.
2. Niken Winda Ramadhani, terimakasih untuk tidak menyerah dan tetap bangkit menghadapi berbagai kesulitan sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini menjadi awal yang bahagia untuk masa depan dan cita-citamu.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada peneliti, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan antara *Work Engagement* dengan *Burnout* pada Guru Honorer”. Selama penyusunan tugas akhir skripsi ini, tentunya peneliti banyak rintangan serta hambatan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat dilalui berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik yang telah mendukung dan membimbing peneliti. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Anis Saggaf, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. Bapak dr. H. Syarif Husin, M.S, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
3. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi, MA selaku Kepala Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
4. Ibu Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog. selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
5. Ibu Angeline Hosana ZT S.Psi., M. Psi selaku pembimbing I sekaligus dosen pembimbing akademik yang telah bersedia mengarahkan, membimbing, serta memberi solusi pada peneliti selama perkuliahan dan penyusunan skripsi
6. Bapak Indra Prapto Nugroho, S.Psi, M.Si selaku pembimbing II yang telah bersedia membimbing, mengarahkan peneliti selama penyusunan skripsi



7. Dosen dan staf di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
  8. Responden penelitian ini yang telah memberikan waktunya untuk membantu peneliti dalam proses pengumpulan data
  9. Ayah, Ibu, Ice ika, dan Vino yang selalu menemani, memberikan kasih sayang, dan dukungan lebih agar saya lebih giat untuk menyelesaikan skripsi ini.
  10. Sany, Novia, Debby, Tia, Eka yang selalu membantu, mengarahkan dan memberi solusi dalam proses penyusunan skripsi
  11. Teman- teman Layo yang selalu menemani dan memberikan dukungan selama ini
  12. Seluruh pihak yang terlibat namun tidak dapat disebutkan satu persatu
- Peneliti menyadari bahwa dalam pengerjaan laporan tugas akhir skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, sehingga peneliti mengharapkan masukan berupa saran dan kritik yang membangun.

Indralaya, 8 Desember 2022

Niken Winda Ramadhani

04041181823002

#### **DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>

<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
1. Manfaat Teoritis .....	6
2. Manfaat Praktis.....	7
E. Keaslian Penelitian.....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>14</b>
A. <i>Burnout</i> .....	14
1. Pengertian <i>Burnout</i> .....	14
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Burnout</i> .....	15

3.	Dimensi- Dimensi <i>Burnout</i> .....	16
B.	<i>Work Engagement</i> .....	17
1.	Pengertian <i>Work Engagement</i> .....	17
2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i> .....	18
3.	Dimensi– Dimensi <i>Work Engagement</i> .....	19
C.	Hubungan <i>Burnout</i> dengan <i>Work Engagement</i> .....	21
E.	Hipotesis Penelitian.....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>24</b>
A.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	24
B.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	24
1.	<i>Burnout</i> .....	24
2.	<i>Work Engagement</i> .....	24
C.	Populasi dan Sampel Penelitian .....	25
1.	Populasi Penelitian .....	25
2.	Sampel Penelitian .....	25
D.	Metode Pengambilan Data .....	26
1.	Skala <i>Burnout</i> .....	26
2.	Skala <i>Work Engagement</i> .....	27
E.	Validitas dan Reliabilitas .....	28
1.	Validitas.....	28
2.	Reliabilitas.....	29
F.	Metode Analisis Data.....	29
1.	Uji Normalitas .....	29
2.	Uji Linieritas.....	29
3.	Uji Hipotesis Penelitian.....	30

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>31</b>
A. Orientasi Kancan Penelitian .....	31
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	33
1. Persiapan Administrasi.....	33
2. Persiapan Alat Ukur .....	34
a. Skala <i>Burnout</i> .....	34
b. Skala <i>Work Engagement</i> .....	36
3. Pelaksanaan Penelitian .....	38
a. Tahap Pertama .....	38
b. Tahap Kedua.....	39
c. Tahap Ketiga.....	40
d. Tahap Keempat.....	41
C. Hasil Penelitian .....	44
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	44
2. Deskripsi Data Penelitian .....	46
3. Uji Analisis Data Penelitian .....	48
a. Uji Normalitas.....	48
b. Uji Linearitas .....	49
c. Uji Hipotesis .....	50
D. Hasil Analisis Tambahan .....	51
1. Uji Beda Tingkat <i>Work Engagement</i> dan <i>Burnout</i> pada Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
2. Uji Beda Tingkat <i>Work Engagement</i> dan <i>Burnout</i> pada Subjek Berdasarkan Usia .....	52

3. Uji Beda Tingkat <i>Work Engagement</i> dan <i>Burnout</i> pada Subjek Berdasarkan Lama Bekerja .....	53
4. Uji Beda Tingkat <i>Work Engagement</i> dan <i>Burnout</i> pada Subjek Berdasarkan Mempunyai Pekerjaan Lain atau Tidak .....	54
5. Uji Beda Tingkat <i>Work Engagement</i> dan <i>Burnout</i> pada Subjek Berdasarkan Gaji.....	55
6. Uji Beda Tingkat <i>Work Engagement</i> dan <i>Burnout</i> pada Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
7. Uji Tingkat <i>Mean</i> Pada Dimensi <i>Burnout</i> .....	57
8. Uji Tingkat <i>Mean</i> Pada Dimensi <i>Work Engagement</i> .....	57
E. Pembahasan.....	58
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>63</b>
A. Kesimpulan .....	63
B. Saran.....	63
1. Bagi Guru Honorer Yang Bekerja Di Daerah 3T .....	63
2. Bagi Institusi.....	64
3. Bagi Peneliti Selanjutnya .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>65</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>72</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir .....	23
-------------------------------------	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Distribusi Penyebaran Aitem Skala <i>Burnout</i> .....	27
Tabel 3. 2 Distribusi Penyebaran Aitem Skala <i>Work Engagement</i> .....	27
Tabel 3. 3 Pedoman Penilaian Setiap Aitem Skala Penelitian .....	28
Tabel 4. 1 Distribusi Aitem Valid dan Tidak Valid Skala <i>Burnout</i> .....	35
Tabel 4. 2 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Burnout</i> .....	36
Tabel 4. 3 Distribusi Aitem Valid dan Tidak Valid Skala <i>Work Engagement</i> .....	37
Tabel 4. 4 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Work Engagement</i> .....	38
Tabel 4. 5 Penyebaran Skala Uji Coba.....	40
Tabel 4. 6 Tanggal Penyebaran Skala dan Jumlah Subjek Penelitian.....	43
Tabel 4. 7 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian .....	44
Tabel 4. 8 Deskripsi Usia Subjek Penelitian .....	45
Tabel 4. 9 Deskripsi Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian .....	45
Tabel 4. 10 Deskripsi Lama Bekerja Subjek Penelitian.....	45
Tabel 4. 11 Deskripsi Mempunyai Pekerjaan Lain Subjek Penelitian.....	45
Tabel 4. 12 Deskripsi Gaji Perbulan Subjek Penelitian .....	46
Tabel 4. 13 Deskripsi Kabupaten Subjek Penelitian .....	46
Tabel 4. 14 Deskripsi Data Deskriptif Subjek Penelitian .....	46
Tabel 4. 15 Formulasi Kategorisasi .....	47
Tabel 4. 16 Deskripsi Kategori <i>Burnout</i> Subjek Penelitian .....	47
Tabel 4. 17 Deskripsi Kategori <i>Work Engagement</i> Subjek Penelitian .....	48
Tabel 4. 18 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	49
Tabel 4. 19 Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian .....	49

Tabel 4. 20 Hasil Uji Hipotesis Variabel Penelitian .....	50
Tabel 4. 21 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4. 22 Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia .....	52
Tabel 4. 23 Hasil Uji Beda Berdasarkan Lama Bekerja .....	53
Tabel 4. 24 Hasil Uji Beda Berdasarkan Mempunyai Pekerjaan Lain atau Tidak	54
Tabel 4. 25 Hasil Uji Beda Berdasarkan Gaji .....	55
Tabel 4. 26 Hasil Uji Beda Berdasarkan Gaji Tingkat Pendidikan.....	56
Tabel 4. 27 Uji Tingkat Mean Pada Dimensi <i>Burnout</i> .....	57
Tabel 4. 28 Uji Tingkat Mean Pada Dimensi <i>Work Engagement</i> .....	57



## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>LAMPIRAN A .....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN B .....</b>	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN C .....</b>	<b>90</b>
<b>LAMPIRAN D .....</b>	<b>113</b>
<b>LAMPIRAN E .....</b>	<b>119</b>
<b>LAMPIRAN F.....</b>	<b>123</b>
<b>LAMPIRAN G .....</b>	<b>126</b>

# HUBUNGAN ANTARA *WORK ENGAGEMENT* DENGAN *BURNOUT*

## PADA GURU HONORER DI DAERAH 3T

Niken Winda Ramadhani<sup>1</sup>, Angeline Hosana Zefany Tarigan<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan hubungan antara *work engagement* dengan *burnout* pada guru honorer di daerah 3T. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *work engagement* dengan *burnout*.

Partisipan pada penelitian ini adalah 101 guru honorer yang bekerja di daerah 3T. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan yakni skala *burnout* yang mengacu pada dimensi *burnout* dari Maslach dan Leiter (2017) dan skala *work engagement* yang mengacu pada dimensi *work engagement* dari Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Rom dan Bakker (2002). Analisis data menggunakan teknik korelasi *Spearman Rank*.

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa *work engagement* dan *burnout* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dengan nilai  $r = -714$  yang berarti bahwa terdapat hubungan negatif antara kedua variabel. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

**Kata kunci :** *Work Engagement, Burnout*

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing I



Angeline Hosana ZT., S.Psi., M.Psi  
NIP. 198704152018032001

Dosen Pembimbing II



Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si  
NIP.199407072018031001

Mengetahui  
Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP.197805212002122004

**RELATIONSHIP BETWEEN WORK ENGAGEMENT AND BURNOUT OF  
HONORER TEACHERS IN 3T AREA**

**Niken Winda Ramadhani<sup>1</sup>, Angeline Hosana Zefany Tarigan<sup>2</sup>**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine the relationship between work engagement and burnout of honorer teachers in 3T area. The hypothesis in this study is that there is a relationship between work engagement and burnout.*

*The participants in this study were 101 honorer teachers in 3T area. The sampling technique used was purposive sampling. The measuring instrument used is the burnout scale which refers to the burnout dimension of Maslach dan Leiter (2017) and work engagement scale which refers to the work engagement dimension of Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Rom dan Bakker (2002). Data analysis using Spearman Rank correlation technique.*

*The results of the correlation analysis showed that work engagement and burnout showed a significance value of 0,000 ( $p < 0,05$ ) with a value of  $r = -0,714$ , which means that there is negative relationship between the two variables. Thus, the hypothesis proposed in this study can be accepted.*

**Keyword :** *Work Engagement, Burnout*

---

<sup>1</sup> *Student of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University*

<sup>2</sup> *Lecture of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University*

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Angeline Hosana ZT., S.Psi., M.Psi  
NIP. 198704152018032001



Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si  
NIP.199407072018031001

Mengetahui  
Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardhyah, S.Psi., M.Si  
NIP.197805212002122004

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pendidikan merupakan satu hal penting yang memiliki peran bagi peningkatan kualitas dan potensi manusia. Salah satu manfaat pendidikan adalah untuk mengubah pola pikir dari masyarakat sehingga diharapkan adanya perubahan lebih baik bagi bangsa (Aulia, 2012). Pengertian pendidikan sendiri adalah sebuah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan, proses, cara, perbuatan mendidik (KBBI, 2021). Fungsi pendidikan bertujuan dalam meniadakan sumber penderitaan rakyat yaitu ketertinggalan dan kebodohan merupakan, serta fungsi pendidikan Indonesia yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dengan cara membentuk watak, mengembangkan kemampuan dan meningkatkan martabat bangsa (Sujana, 2019).

Masyarakat yang tinggal di daerah terdepan, terluar, dan tertinggal (3T) juga memiliki hak untuk mendapatkan pendidikan yang baik seperti masyarakat pada umumnya (Vania, Septianingrum, Suhandi & Prihantini, 2021). Namun banyak dari masyarakat di daerah yang termasuk dalam daerah terdepan, daerah terluar dan daerah yang tertinggal belum mendapatkan pendidikan yang layak (Syafii, 2018). Kurang terpenuhinya sarana dan prasarana, akses menuju sekolah yang tidak layak yang menghambat siswa maupun guru merupakan salah satu penghambat jalannya pendidikan dan pembelajaran di daerah 3T (Vania dkk, 2021). Kondisi yang serba

terbatas di daerah 3T menjadikan guru satu-satunya sumber belajar bagi siswa (Rivalina, 2016).

Pada bidang pendidikan terdapat beberapa faktor penting yang menentukan kualitas dari pendidikan tersebut yaitu input yang didalamnya termasuk murid, proses yang berhubungan pada suasana pembelajaran yang tercipta dan adanya sarana dan prasarana yang salah satunya adalah guru (Trisoni, 2011). Pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 2014 dijelaskan bahwa guru adalah pendidik yang profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (Warsono, 2017). Guru juga merupakan individu yang memberikan pengajaran mengenai ilmu pengetahuan kepada para muridnya (Heriyansyah, 2018). Menurut Sopian (2016) fungsi dan peran guru yaitu adalah mendidik, membimbing, serta mengajar. Dapat disimpulkan jika guru merupakan elemen yang penting bagi kemajuan di bidang pendidikan.

Pada status kepegawaian guru dibagi menjadi guru dua yaitu guru dengan status pegawai negeri sipil (PNS) dan juga guru dengan status bukan pegawai negeri yang salah satunya adalah guru yang berstatus honorer (Wulan & Sari, 2015). Guru PNS dan guru honorer memiliki tugas yang sama yaitu mengajar dan melakukan tugas pada bidang administrasi sekolah, karena guru PNS diangkat oleh pemerintah dan guru honorer surat kerja pengangkatannya dari komite sekolah perbedaan pada guru yang berstatus PNS adalah gajinya dimana gaji guru berstatus PNS ditanggung oleh pemerintahan dan gaji guru berstatus honorer didapat biaya operasional sekolah (Suyanto & Abbas, 2005). Semain hari guru yang mengajar di beberapa

daerah termasuk daerah terpencil maupun daerah perbatasan jumlahnya semakin sedikit (Haq, 2018). Untuk mengatasi jumlah guru PNS yang masih kurang dan tidak merata ke setiap daerah, maka biasanya sekolah mempekerjakan guru honorer (Nasir dkk, 2020). Pada daerah terpencil sendiri, menurut hasil penelitian yang dilakukan Rahmadi (2020) terdapat 43% guru berstatus guru honorer, dan sisanya berstatus guru Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Guru honorer menerima pendapatan yang kurang layak walaupun telah mengajar bertahun - tahun dengan ketidakjelasan status kerjanya (Kompas.com, 22 Februari 2021). Pendapatan rata-rata dalam satu bulan guru berstatus honorer di Indonesia yang di lihat dari data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, rata-rata gaji guru honorer di Indonesia adalah lima puluh ribu rupiah sampai dengan tiga ratus lima puluh ribu (Kompas.com, 9 Februari 2021). Perbedaan upah yang diterima guru honorer menyebabkan permasalahan bagi guru honorer terutama mengenai kesejahteraan psikologis, termasuk guru honorer yang mengabdikan bertahun-tahun terlebih lagi bagi guru honorer yang bekerja di daerah tertinggal (Millisani & Handayani, 2019).

Prieto, Soria, Martínez&Schaufeli (2008) menyatakan bahwa *burnout* pada guru dikembangkan dari ketidakseimbangan yang dirasakan oleh guru mengenai tuntutan pekerjaannya yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis guru di tempat kerja. Dalam memberikan pengajaran di sekolah yang termasuk daerah 3T , guru memiliki berbagai tantangan seperti keterbatasan sarana prasarana, sulitnya medan, rendahnya sumber daya manusia (SDM) siswa, dan juga penghargaan yang kurang terhadap guru yang mengajar (Marian, Umasih, & Ibrahim, 2019). Ketika guru

tidak mampu bertahan pada situasi yang berat, guru dapat mengalami kesulitan dalam mengajar serta dapat menimbulkan stress yang ditandai dengan keinginan yang tinggi dalam melakukan pengajaran hilang dan adanya *burnout* yang tinggi (Nasir, Mujiati, Said, Pujiyati, & Adam, 2020).

Maslach dan Leiter (2017) mendefinisikan *burnout* adalah pengalaman psikologis yang negatif berupa masalah, kesulitan, ketidaknyamanan, ketidakberfungsian dan konsekuensi negatif yang melibatkan sikap, harapan, motif dan perasaan. Maslach dan Leiter (2017) juga menyatakan *burnout* memiliki tiga dimensi yaitu *exhaustion* yang digambarkan sebagai kelelahan berupa kehilangan energi, *cynicism* merupakan sebagai perilaku negatif atau perilaku tidak pantas, penarikan diri, mudah merasa marah, hilangnya idealisme, dan juga tidak fokus terhadap yang dilakukan, serta dimensi yang ketiga *inefficacy* yang diartikan sebagai penurunan produktivitas atau kemampuan individu.

Guru yang mengalami *burnout* dan tidak mendapatkan penanganan yang tepat akan mengganggu keefektifannya dalam memberikan pelayanan pendidikan (Apriningrum & Utami, 2021). Chang (2009) juga mengatakan bahwa *burnout* pada guru akan mempengaruhi tenaga kerja guru secara eksternal seperti keputusan guru untuk meninggalkan pekerjaannya. Untuk itu diperlukan solusi untuk mengatasi *burnout* pada guru honorer di daerah 3T.

Salah satu faktor yang dapat menurunkan *level* dari *burnout* adalah *work engagement* (Hussein, 2018). Bakker (2017) menyatakan bahwa ketika karyawan terlibat secara otentik pada pekerjaannya maka akan terjadi peningkatan kehadiran individu baik terlibat secara fisik, kognitif, dan emosional, yang mana akan

mengarah pada keaktifan dan performa yang penuh dalam bekerja. Menurut penelitian yang dilakukan Schaufeli dan Bakker (2004) bahwa *work engagement* memiliki hubungan yang negatif dengan *burnout*. Bakker, Demerouti, dan Vergel (2014) menyatakan bahwa *vigor* dan *dedication* berlawanan langsung dengan dua gejala utama dari *burnout* yaitu *exhaustion* dan *cynicism*. Ketika guru honorer memprioritaskan pekerjaannya sebagai guru, merasa senang ketika menjalankan pekerjaannya, mereka tidak akan merasa jenuh walaupun pekerjaannya rutin atau berulang (Ufaira, Imanda, Gunawaan, Soeprapto & Hendriani, 2020).

*Work engagement* didefinisikan sebagai kondisi individu yang memiliki pemikiran positif serta puas mengenai pekerjaan yang terlihat dari dedikasi, semangat, dan juga penyerapan terhadap pekerjaannya (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Rom & Bakker, 2002). Terdapat tiga dimensi dari *work engagement* yaitu *vigor* yang diartikan ketika individu memiliki kemauan untuk berusaha sebaik-baiknya saat bekerja, memiliki ketahanan mental dan energi yang tinggi, serta tekun terhadap pekerjaannya walaupun terdapat berbagai kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya, dimensi kedua yaitu *dedication* yang ditandai dengan individu yang antusias dan menganggap pekerjaannya penting untuk dirinya, serta merasa tertantang dan bangga akan pekerjaan yang dilakukannya, serta dimensi terakhir *absorption* yaitu individu yang dicirikan memiliki keterlibatan dengan pekerjaan, memiliki konsentrasi yang tinggi dan merasa bahagia sehingga merasa waktu berlalu dengan cepat ketika bekerja (Schaufeli, dkk, 2002).



Profesi guru membutuhkan *work engagement* sama seperti profesi lainnya (Astisya & Hadi, 2021). Pekerja yang terlibat memiliki sikap dan tingkat aktivitas yang positif sehingga menghasilkan umpan balik yang positif untuk dirinya sendiri pada hal-hal seperti penghargaan, kesuksesan dan juga pengakuan (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011).

Berdasarkan temuan literatur dan riset yang telah dijelaskan diatas, diduga terdapat **“Hubungan antara *work engagement* dengan *burnout* pada guru honorer di daerah 3T”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti membuat rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan antara *work engagement* dengan *burnout* pada guru honorer di daerah 3T ?.

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti, tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara *work engagement* dengan *burnout* pada guru honorer di daerah 3T.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini peneliti harapkan bisa menjadi informasi tambahan mengenai hubungan *work engagement* dengan *burnout* pada guru honorer di daerah 3T dan dapat bermanfaat bagi perkembangan dalam bidang keilmuan psikologi terutama dalam bidang psikologi pendidikan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Guru Honorer

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada subjek agar dapat memiliki *work engagement* yang baik, sehingga dapat membantu subjek menghadapi *burnout* yang ada terkait tuntutan sebagai guru honorer di daerah 3T.

### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang meneliti hubungan *work engagement* dengan *burnout* pada guru honorer di daerah 3T.

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai *burnout* maupun *work engagement* telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan Wulan dan Sari (2015) yang berjudul “Regulasi Emosi dan *Burnout* Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Swasta Menengah Kebawah”. Dimana fenomena yang ditemukan oleh peneliti dari hasil wawancara ditemukan beberapa perilaku guru honorer yang mengarah pada *burnout*. Hasil penelitian ini adalah ditemukannya pengaruh yang signifikan antara regulasi emosi dan *burnout* pada guru honorer di sekolah dasar swasta menengah kebawah. Yang mengartikan semakin tinggi tingkat regulasi emosi guru honorer maka akan diikuti dengan tingkat *burnout* yang menurun.

Perbedaan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada subjek penelitiannya. Pada penelitian Wulan dan Sari (2015) subjek penelitian merupakan guru honorer sekolah swasta menengah kebawah sedangkan subjek yang akan

diteliti oleh peneliti merupakan guru honorer secara umum. Selain itu variabel bebas yang digunakan juga berbeda yaitu regulasi emosi sedangkan peneliti menggunakan *work engagement*.

Avionela dan Fauziah (2016) melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dengan *burnout* pada guru bersertifikasi di SMA negeri kecamatan Bojonegoro. Penelitian ini diangkat oleh fenomena yang terjadi pada guru yang mengalami gejala *burnout*. Hasilnya ditemukan adanya hubungan negatif kecerdasan emosi dan *burnout* pada guru bersertifikasi di SMA negeri kecamatan Bojonegoro.

Perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah Avionela dan Fauziah (2016) mengukur hubungan kecerdasan emosi guru dengan *burnout*, sedangkan peneliti memilih untuk mengukur hubungan *work engagement* dan *burnout* pada guru honorer dimana variabel bebas yang digunakan berbeda. Selain itu subjek yang digunakan pada penelitian Avionela dan Fauziah (2016) dikhususkan pada guru bersertifikasi, sedangkan subjek yang akan digunakan peneliti pada penelitian ini adalah guru honorer.

Penelitian terkait lainnya dilakukan oleh Hartawati & Mariyanti (2014) yang berjudul “Hubungan Antara *Self Efficacy* dengan *Burnout* Pada Pengajar Taman Kanak-Kanak Sekolah “X” Di Jakarta”. Fenomena yang diteliti pada penelitian ini adalah ketidakyakinan pengajar akan kemampuan dirinya dalam menghadapi tuntutan dari tugasnya mengakibatkan *stress* dan berakhir dengan *burnout* pada tenaga pengajar. Hasil penelitian ini dapat mengungkapkan bahwa adanya

hubungan negatif yang kuat antara *self efficacy* dengan *burnout* pada pengajar taman kanak-kanak sekolah “X” di Jakarta.

Berdasarkan penjelasan diatas diketahui bahwa perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian tersebut menggunakan subjek pengajar taman kanak-kanak sekolah “X” di Jakarta sedangkan peneliti menggunakan subjek guru honorer. Selain itu variabel bebas yang digunakan juga berbeda. Hartawati dan Mariyanti (2014) menggunakan variabel bebas *self efficacy*, sedangkan peneliti menggunakan *work engagement*.

Penelitian selanjutnya berjudul “Analisis Tingkat Burnout Guru MTS Assa’idiyyah Ditinjau dari Tipe Kepribadian DISC” oleh Islami dan Kartika (2016). Penelitian ini berdasarkan fenomena guru merupakan salah satu profesi yang rentan terhadap *burnout* serta setiap guru memiliki tipe kepribadian yang berbeda dan tentunya mempunyai cara yang berbeda dalam menyikapi *burnout*. Hasil penelitian ini diketahui adanya hubungan antara tipe kepribadian DISC dan *burnout* pada guru di MTS Assa’idiyyah.

Adapun perbedaan dari penelitian yang dilakukan peneliti adalah variabel bebasnya. Dimana pada penelitian Islami dan Kartika (2016) variabel bebasnya adalah tipe kepribadian DISC. Tentunya ini berbeda dengan peneliti yang menggunakan variabel bebas *work engagement*. Selain itu pada penelitian ini yang dijadikan subjek penelitiannya terkhusus kepada guru MTS Assa’idiyyah, sedangkan peneliti menggunakan subjek guru honorer.

Penelitian mengenai *work engagement* juga pernah dilakukan oleh Astisya dan Hadi (2021), dengan judul penelitian “Pengaruh *Job Demands* dan *Job*

*Resources* terhadap *Work Engagement* Guru”. Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena bahwa guru seperti profesi yang lainnya juga memerlukan *work engagement* (Astisya & Hadi, 2021). Hasil penelitian yang didapat yaitu tidak ada pengaruh yang signifikan dari *job demands* dan *job resources* terhadap *work engagement* pada guru.

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu terdapat pada variabel bebas yang digunakan. Pada penelitian yang dilakukan Astisya dan Hadi (2021), variabel bebas yang digunakan yaitu *job demands* dan *job resources* serta *work engagement* dijadikan variabel terikat, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan peneliti menggunakan variabel bebas *work engagement*.

Penelitian dari Atmaca, dkk (2020) yang berjudul “*An Emotion Focused Approach In Predicting Teacher Burnout And Job Satisfaction*”. Penelitian yang dilakukan Atmaca, dkk (2020) ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara emosional, kelelahan, serta kepuasan kerja guru di Turki. Hasil penelitiannya adalah adanya hubungan dengan model lima faktor TEI dan juga adanya hubungan positif yang signifikan dengan dimensi kegembiraan dan cinta.

Perbedaan penelitian ini dengan yang penelitian yang dilakukan peneliti adalah dari penggunaan variabel bebasnya. Pada penelitian yang dilakukan peneliti variabel bebasnya adalah *work engagement* sedangkan variabel bebas yang digunakan pada penelitian yang dilakukan Atmaca, dkk (2020) adalah *job satisfaction*. Subjek yang digunakan juga berbeda dimana peneliti meneliti subjek

guru honorer sedangkan pada penelitian Atmaca, dkk (2020) meneliti pada subjek guru secara umum.

Penelitian selanjutnya berjudul “*Relationships Among Burnout, Job Involvement, and Organizational Citizenship Behavior*” yang dilakukan oleh Chiu dan Tsai (2006). Penelitian tersebut bertujuan untuk hubungan antara *burnout* dan *job involvement* terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil dari penelitian tersebut didapat bahwa ada hubungan negatif antara *organizational citizenship behavior* dan *burnout*. Serta ditemukan juga hubungan positif antara *organizational citizenship behavior* dan *job involvement*.

Perbedaan penelitian diatas adalah variabel terikatnya adalah *organizational citizenship behavior*, sedangkan peneliti menggunakan variabel terikatnya adalah *burnout*. Perbedaan juga terlihat dari penggunaan variabel bebasnya, dimana peneliti menggunakan variabel bebas *work engagement*, sedangkan pada penelitian Chiu dan Tsai (2006) variabel bebas yang digunakan adalah *burnout* dan *job involvement*. Selain itu subjek yang digunakan juga berbeda Chiu dan Tsai (2006) mempunyai subjek penelitian karyawan servis hotel dan rumah makan, sedangkan subjek penelitian peneliti adalah guru honorer di daerah 3T.

Penelitian selanjutnya berjudul “*Burnout and Its Relationship to Psychological Distress and Job Satisfaction among Academicians and Non-Academicians in Malaysia*” oleh Mohamed, Nikmat, Hashim, Shuib, dan Raduan (2021). Penelitian Mohamed, dkk (2021) bertujuan untuk melihat tingkat *burnout* serta faktor resiko pada staf universitas akedemisi maupun non-akademisi dan melihat hubungannya dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

staf universitas akeademisi maupun non-akademisi memiliki *burnout* yang tinggi pada aspek pekerjaan, pribadi, serta hal-hal yang berhubungan dengan klien dan *psychological distress*, *burnout* yang dirasakan secara signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja (Mohamed dkk, 2021).

Perbedaan penelitian yang dilakukan Mohamed, dkk (2021) dengan yang dilakukan peneliti terletak pada variabel bebas dan subjek yang digunakan. Variabel yang digunakan oleh peneliti adalah *work engagement*, sedangkan pada penelitian Mohamed, dkk (2021) menggunakan variabel bebas *Psychological Distress* dan *Job Satisfaction*. Subjek pada penelitian Mohamed, dkk (2021) adalah staf universitas akeademisi maupun non-akademisi, sedangkan peneliti meneliti *burnout* guru honorer.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Huo, Zhou, Li, Ning, Zeng, Liu, Qian, Yang, Zhou, Liu dan Zhang (2021) yang berjudul “*Burnout and Its Relationship With Depressive Symptoms in Medical Staff During the COVID-19 Epidemic in China*”. Tujuan penelitian Huo, dkk (2021) adalah untuk mengetahui prevalensi dan faktor dari *burnout* serta hubungannya dengan *depressive symptoms* pada staf medis garis depan saat pandemi Covid-19 di China. Hasil penelitiannya adalah terdapat tingkat prevalensi *burnout* yang tinggi pada subjek terkait pada gangguan psikologis salah satunya depresi (Huo, dkk, 2021).

Perbedaan penelitian yang dilakukan Huo, dkk (2021) terdapat pada variabel bebas dan subjeknya. Peneliti menggunakan variabel bebas *work engagement* dan dengan subjek guru honorer, sedangkan Huo, dkk (2021) menggunakan variabel bebas *depressive symptoms* dan pada subjek staf medis di China.

Penelitian selanjutnya berjudul “*HRM Practices and Work Engagement Relationship: Differences Concerning Individual Adaptability*” oleh Urbini, Chirumbolo, Giorgi, Caracuzzo dan Callea (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah hubungan *HRM practices* dan *work engagement* pada 1.219 karyawan di Italia (Urbini, dkk, 2021). Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah adanya korelasi positif *HRM practices* dan *work engagement* untuk karyawan dengan adaptasi rendah (Urbini, dkk, 2021).

Penelitian yang dilakukan Urbini, dkk (2021) berbeda dengan yang dilakukan peneliti, karena variabel terikat dan subjek yang digunakan pada penelitian berbeda. Peneliti menggunakan variabel terikat *burnout* dan pada subjek guru honorer.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, G., Mosquera, M., Ring, M., Victorson, D. (2019). Work engagement in medical students: An exploratory analysis of the relationship between engagement, burnout, perceived stress, lifestyle factors, and medical student attitudes. *Medical Teacher*, 0, 1–7. doi:10.1080/0142159X.2019.1679
- Apriningrum, R.E., & Utami, L.H. (2021). Peran Spiritual well-being dan Self-efficacy terhadap Burnout pada Guru TK. *Jurnal Psikologi & Psikologi Islam*, 18(1). Doi:10.18860/psikoislamika.v18i1.11562
- Astisya, I.R., & Hadi. C. (2021). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Work Engagement Guru. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, 17, 207-223, Doi: 10.32528/ins.v%vi%i.2170
- Atmaca, C., Rızaoglu, F, Türkdogan. T, & Yayl. D. (2020). An Emotion Focused Approach In Predicting Teacher Burnout And Job Satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 90, 1-13, Doi:https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103025 0742-051X/
- Aulia, S. (2012). Desentralisasi Kebijakan Pendidikan (Studi Tentang Pelaksanaan Wajib Belajar 12 Tahun Di Kota Surabaya Pada Tingkat Pendidikan Menengah dan Kejuruan). *Jurnal Politik Muda*, 2(1), 204-216.
- Avionela, F., & Fauziah.N. (2016). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Burnout Pada Guru Bersertifikasi Di Sma Negeri Kecamatan Bojonegoro. *Jurnal Empati*, , 5(4), 687-693 687
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian psikologi Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328. doi: 10.1108/02683940710733115.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2015). Work Engagement. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1–5.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235
- Bakker, A.B. (2017). Strategic And Proactive Approaches To Work Engagement. *Organizational Dynamics*,46, 67-75, Doi : http://dx.doi.org/10.1016/j.

- Bakker, A.B., Albrecht, S.L., & Leiter, M.P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20 (1)
- Bakker, A.B., Leiter, M.P. (2010). *Work Engagement. A Handbook of Essential Theory and Research*. New York. Psikologi Press
- Calvo, J.M, Kwatra. J, Yansane. A, Tokede. O, Gorter. R.C, & Kalenderian. E. (2017). Burnout and Work Engagement Among US Dentists. *Patient Saf* , 0, 1-7.
- Chang, M.L. (2009). An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers. *Educ Psychol Rev*, 21, 193–218, Doi :10.1007/s10648-009-9106-y
- Chaudhary, R. (2014). A multilevel investigation of the factors influencing work engagement. *The Psychologist-Manager Journal*, 17(2), 128–158. doi:10.1037/mgr0000017
- Chiu and Tsai, 2006, Relationships among burnout, job involvement, and organizational citizenship behavior, *The Journal of Psychology*. 140 (6): 517-530.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review And Test Of Its Relations With Task And Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Contreras, F., Espinosa1. J.C, & Esguerra.G.A . (2020). Could Personal Resources Influence Work Engagement and Burnout? A Study in a Group of Nursing Staff. *Sage*, 1–12, doi:10.1177/2158244019900563
- Dewi, S.L., & Paramita, P.P. (2012). Tingkat Burnout Ditinjau Dari Karakteristik Demografis (Usia, Jenis Kelamin Dan Masa Kerja) Guru SDN Inklusi Di Surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 1(2), 107-115.
- Ekel, N. M., Sendow, G. M., & Trang, I. (2014). Pengaruh Burnout, Employee Engagement Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA*, 7 (4), 6037-6046
- Hamama, L. (2012). Burnout in Social Workers Treating Children as Related to Demographic Characteristics, Work Environment, and Social Support. *Social Work Research*, 36, 113–125, Doi: <https://doi.org/10.1093/swr/svs003>
- Haq, M. Zainal. (2018). Pemberian Tunjangan Khusus Daerah Terpencil Untuk Perbaikan Kinerja Guru SMP di Kecamatan Liukang Tupabbiring Utara Kabupaten Pangkep. *Jurnal Studi Pendidikan*, 16, 162-190.

- Hartawati, D., & Mariyanti. S. (2014). Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Burnout Pada Pengajar Taman Kanak-Kanak Sekolah “X” Di Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 12, 54-60
- Hasthoro, H.A., & Ambarwati, N. (2016). *Analisis Sebaran Guru Dikdasmen di Wilayah 3T (Tinjauan Sekolah Menengah Pertama) Tahun 2016*. Jakarta : Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan.
- Heriyansyah . (2018). Guru Adalah Manajer Sesungguhnya Di Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 116-127
- Hisbullah, A.A., & Izzati, U.A. (2021). Hubungan Antara Optimisme Dengan Work Engagement Pada Guru. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5), 1-14
- Hoigaard, R., Giske, R., & Sundsli, K. (2012). Newly qualified teachers’ work engagement and teacher efficacy influences on job satisfaction, burnout, and the intention to quit. *European Journal of Teacher Education*, 35(3), 347-357. <http://dx.doi.org/10.1080/02619768.2011.633993>
- Horn, J.E.V., Schaufeli. W.B., & Enzmann. D. (1999). Teacher Burnout and Lack of Reciprocity. *Journal of Applied Social Psychology*, 29, 91-108, Doi:<https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1999.tb01376.x>
- Hultell, D., & Gustavsson. J.P.(2011). Factors Affecting Burnout And Work Engagement In Teachers When Entering Employment. *Work*, 40,85–98 85, Doi 10.3233/WOR-2011-1209.
- Humas Sekretariat Kabinet Republik Indonesia. (2022).Menuntaskan Rekrutmen Satu Juta Guru. Diakses pada tanggal 20 September 2022 melalui <http://setkab.go.id/menuntaskan-rekrutmen-satu-juta-guru/>
- Huo L, Zhou Y, Li S, Ning Y, Zeng., L, Liu. Z, Qian. W, Yang. J, Zhou. X, Liu. T, & Zhang. X. Y. (2021). Burnout and Its Relationship With Depressive Symptoms in Medical Staff During the COVID-19 Epidemic in China. *Front Psychol*, 12, 1-9, doi: 10.3389/fpsyg.2021.616369
- Hurlock, E.B. (2015). *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta : Erlangga
- Hussein,S. (2018). Work Engagement, Burnout and Personal Accomplishments Among Social Workers: A Comparison Between Those Working in Children and Adults’ Services in England. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, Doi : <https://doi.org/10.1007/s10488-018-0872-z>
- Idrus, S. (2014). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Burnout Pramuwisata Di Nusa Tenggara Barat. *Media Bina Ilmiah*, 8(6)

- Islami, Z.N., & Kartika, L. (2016). Analisis Tingkat Burnout Guru MTS Assa'idiyyah Ditinjau dari Tipe Kepribadian Disc. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 7(1), 48-62
- KBBI, (2021). Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan. (2018). *Daftar Sekolah Negeri Tertinggal dan Sangat Tertinggal*. <http://bkd.jabarprov.go.id>
- Laksmiawati, P.I., & Muhammad, A.H. (2022). Pengaruh Optimisme Perkembangan Karir Terhadap Work Engagement pada Guru Honorer SMA Negeri di Pemalang. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 11(1), 1-8.
- Lasabuda, R. (2013). Pembangunan Wilayah Pesisir Dan Lautan Dalam Perspektif Negara Kepulauan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmiah Platax*, 1(2), 92-101
- Leiter, M. P. Maslach, S, & Frame, K. (2015). Burnout. The Encyclopedia of Clinical Psychology, First Edition
- Macey, W.H. dan Schneider, B. (2008): The Meaning Of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3–30.
- Marian, B., Umasih, Ibrahim. N. (2019). Pembelajaran Sejarah pada SMAN di Daerah Terdepan, Terluar, Tertinggal (3T) Kepulauan Tanimbar Provinsi Maluku. *Jurnal Pendidikan Sejarah*, 8.
- Marín, J.M., Araya. R., Blazquez, B.O., Skapinakis. P., Vizcaino. V.M., & Campayo. J.G. (2012). Understanding Burnout According To Individual Differences: Ongoing Explanatory Power Evaluation Of Two Models For Measuring Burnout Types. *BMC Public Health*, 12, 3-12, Doi: <http://www.biomedcentral.com/1471-2458/12/922>
- Maslach, C., & Leiter. M.P. (2017). Understanding Burnout New Models. Dalam C.L. Cooper, & J.C Quick. *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice, First Edition*. (hal.36-56). West Sussex : John Wiley & Sons
- Megawanti, P. (2014). Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Guru Honorer.
- Millisani, F., & Handayani, A. (2019). Hubungan Antara Rasa Syukur Dan Dukungan Sosial Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Di Upt Disdikpora Kecamatan Pamotan Kabupaten Rembang. (Naskah tidak dipublikasikan). Universitas Islam Sultan Agung, Semarang.
- Mohamed, S., Nikmat. A, Hashim. N.A, Azreen. N, Shuib. N, & Raduan. N.J.N. (2021). Burnout and Its Relationship to Psychological Distress and Job

- Satisfaction among Academicians and Non-Academicians in Malaysia. *International Journal of Higher Education*, 10, 85-92
- Nasir, Mujiati, Said. H., Pujiyati. W., & Adam. (2020). Pengelolaan Tenaga Pendidik (Guru) Di Rural Area. *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*, 20.
- Nimon, K. (2019). Work engagement and burnout: Testing the theoretical continuums of identification and energy. *Human Resource Development Quarterly*, 1–18.
- Nugroho, D.A.S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan Pt. Bank Mega Regional Area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 12 (2), 192-202
- Palupi, V.C., & Pandjaitan, L.N. (2022). Self Efficacy dan Burnout pada Guru. *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 3(1), 28-39.
- Pines, A.M. (2005). The Burnout Measure, Short Version. *International Journal of Stress Management*, 12, 78 – 88 Doi: 10.1037/1072-5245.12.1.78
- Prieto, L.L., Soria, M.S., Martinez., I.M., & Schaufeli. W. (2008). Extension of The Job Demands-Resources Model In the Prediction of Burnout and Engagement Among Teachers Over Time. *Psicothema*, 20(3), 354-360.
- Rachmawati. (2021, Februari). Cerita Para Guru Honorer, Dilema antara Gaji Rendah dan Pengabdian Tanpa Kepastian. Kompas.com. Retrived from <https://regional.kompas.com/read/2021/02/22/11010081/cerita-para-guru-honorer-dilema-antara-gaji-rendah-dan-pengabdian-tanpa>. 6 Oktober 2021
- Rivalina, Rahmi. (2016). Peran Guru Garis Depan Dalam Mengembangkan Sekolah Efektif. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 30, 77-86.
- Rizka, Z. (2013). Sikap Terhadap Pengembangan Karir Dengan Burnout Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 260-272
- Roma, V.G.L., Schaufeli. W.B , Bakker, A.B, & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles?. *Journal of Vocational Behavior*, 68 ,165–174
- Safinaz, I. & Izzati, U. A. (2022). Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan Work Engagement Pada Guru Smk. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 195-209
- Sanoto, H., Soesanto, S., Soegito, A., & Kardoyo, K. Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru Di Daerah 3T (Terdepan, Terpencil, Tertinggal). *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 11, 166-172
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P.

- Leiter, Work engagement: A handbook of essential theory and research (pp. 10–24).
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. 2004. “Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study”. *Journal organizational behavior*, 25, 293–315, Doi: 10.1002/job.248
- Schaufeli, W.B., Taris, T. and van Rhenen, W. (2008), Workaholism, burnout and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well being?. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173-203.
- Situmorang, D. & Ayustia, R. (2019). Model Pembangunan Daerah 3T : Studi Kasus Daerah Perbatasan Kabupaten Bengkayang. *MBIA*, 18(1), 49-64
- Situmorang, D.M & Ayustia, R. (2019). Model Pembangunan Daerah 3T: Studi Kasus Daerah Perbatasan Kabupaten Bengkayang. *MBIA*, 18(1), 49-64
- Sofanudin, A., Prihastuti, R., & Diniyanto, A. (2021). Teachers Engagement Guru Madrasah Aliyah Dalam Pembelajaran Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Didaktika* 21(2):140.
- Sopian, A. (2016). Tugas, Peran, Dan Fungsi Guru Dalam Pendidikan. *Jurnal Tarbiyah Islamiah*, 1(2), 88-97.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:
- Sujana, I Wayan Cong. (2019). Fungsi Dan Tujuan Pendidikan Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 4 (1).
- Sukor, M.S.M., & Azman, N. (2021). Hubungan Antara Burnout dan Penglibatan Kerja Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah. *Journal Of Social Sciences and Humanities*, 18(8), 12-22.
- Suyanto, & Abbas. (2005). *Wajah dan Dinamika Pendidikan Anak Bangsa*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Syafii, Ahmad. (2018). Perluasan dan Pemerataan Akses Kependidikan Daerah 3T (Terdepan, Terluar, Tertinggal). *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 4, 153-171

- Trisoni, R. (2011). Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Ta'dib*, 14(2), 135-141
- Ufaira, R.A., Imanda. A.N., Gunawan.L.R., Soeprapto, & Hendriani. W. (2020). Gambaran Work Engagement Pada Guru Honorer Sekolah Dasar. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 5, 168-181.
- Ufaira, R.A., Imanda. A.N., Gunawan.L.R., Soeprapto, & Hendriani. W. (2020). Gambaran Work Engagement Pada Guru Honorer Sekolah Dasar. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 5, 168-181.
- Upadyaya, K., Vartiainen, M., & Salmela-Aro, K. (2016). From servant leadership to work engagement, life satisfaction, and occupational health. Job demands and resources, 3(4), 101–108. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.10.001>.
- Urbini, F., Chirumbolo. A, Giorgi. G, Caracuzzo. E, & Callea. A. (2021). HRM Practices and Work Engagement Relationship: Differences Concerning Individual Adaptability. *Sustainability*, 13, 1-1, doi: <https://doi.org/10.3390/su131910666>
- Vania, A.S., Septianingrum. A.D., Suhandi. A.M., & Prihantini. (2021). Revitalisasi Peran Guru dalam Pengelolaan Kelas di Daerah Terdepan, Terluar, dan Tertinggal (3T) pada Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Basicedu*, 5, 5142 – 5150.
- Wallace, J.E., & Brinkerhoff. M.B. (1991). The Measurement of Burnout Revisited. *Journal of Social Service Research*, 14, 85-111, Doi: [https://doi.org/10.1300/J079v14n01\\_05](https://doi.org/10.1300/J079v14n01_05)
- Warsono. (2017). Guru: Antara Pendidik, Profesi, Dan Aktor Sosial. *The Journal of Society & Media*, 1(1), 1-10.
- Widhiarso, W. (2012). Tanya Jawab tentang Uji Normalitas. Fakultas Psikologi UGM : Yogyakarta
- Wulan, D.K., Sari. N. (2015). Regulasi Emosi Dan Burnout Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Swasta Menengah Ke Bawah. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 4(2), 74-83, Doi: [10.21009/JPP.042.05](https://doi.org/10.21009/JPP.042.05)