

Peran Apresiasi terhadap Stres dan *Burnout* pada Guru: *Systematic Literature Review*

Siti Fatimatuz Zuhroh¹, Ida Rindaningsih²

^{1,2} Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Januari, 3 2025

Revised Januari, 3 2025

Accepted Januari, 3 2025

Kata Kunci:

Apresiasi,
Stres,
Burnout,
Kesejahteraan,
Guru.

Keywords:

Appreciation,
Stress,
Burnout,
Well-being,
Teachers.

ABSTRAK

Guru memiliki peran sentral dalam dunia pendidikan, tetapi sering menghadapi stres dan burnout akibat beban kerja tinggi, tuntutan administratif, dan kurangnya apresiasi. Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi hubungan antara apresiasi, stres, dan burnout pada guru melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Hasil kajian menunjukkan bahwa apresiasi, baik dalam bentuk finansial seperti insentif dan bonus, maupun non-finansial seperti pengakuan verbal dan formal, berperan signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis dan motivasi kerja guru. Strategi apresiasi ini juga terbukti mengurangi tingkat burnout, meningkatkan keterlibatan guru, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Selain itu, dukungan emosional, pelatihan pengembangan diri, serta kepemimpinan yang melayani turut memperkuat efektivitas apresiasi. Penelitian ini merekomendasikan penerapan kebijakan apresiasi yang terstruktur dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pendidikan serta kesejahteraan guru. Temuan ini diharapkan menjadi landasan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan.

ABSTRACT

Teachers play a central role in the field of education but often face stress and burnout due to heavy workloads, administrative demands, and lack of appreciation. This study aims to explore the relationship between appreciation, stress, and burnout among teachers through a Systematic Literature Review (SLR) approach. The findings reveal that appreciation, both in financial forms such as incentives and bonuses, as well as non-financial forms like verbal and formal recognition, significantly contributes to enhancing teachers' psychological well-being and work motivation. These appreciation strategies have also been proven to reduce burnout levels, increase teacher engagement, and foster a more positive work environment. Furthermore, emotional support, personal development training, and servant leadership strengthen the effectiveness of appreciation. This study recommends the implementation of structured and sustainable appreciation policies to improve the quality of education and teachers' well-being. These findings are expected to serve as a foundation for designing human resource management strategies in educational institutions.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Siti Fatimatuz Zuhroh
Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Sidoarjo, Indonesia
Email: sitifatimatuzzuhroh2016@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Guru memiliki peran sentral dalam sistem pendidikan sebagai penggerak utama proses pembelajaran. Mereka bertanggung jawab tidak hanya dalam menyampaikan materi akademik tetapi juga dalam membangun karakter siswa. Namun, tanggung jawab besar ini sering kali diiringi oleh tantangan yang signifikan, seperti beban kerja yang tinggi, ekspektasi keberhasilan siswa yang tinggi, serta tuntutan administratif yang memberatkan[1], [2].

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tinggi menjadi penyebab utama stres pada guru. Dalam studinya, Soelton et al. (2020) mengungkapkan bahwa stres kerja muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan yang diberikan kepada guru dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi tuntutan tersebut. Kondisi ini sering kali menyebabkan guru mengalami gangguan emosional dan fisik, yang pada gilirannya berdampak negatif pada performa mereka[2], [3].

Jika stres kerja tidak segera ditangani, dapat berkembang menjadi *burnout*, yaitu kondisi kronis yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan rasa pencapaian diri. Penelitian oleh Rahayu (2023) menemukan bahwa *burnout* pada guru dipicu oleh tekanan kerja yang berlebihan, terutama terkait dengan tugas administratif yang monoton dan kurangnya dukungan dari manajemen sekolah[2], [4]. Dalam konteks serupa, Fariza et al. (2022) menunjukkan bahwa *burnout* pada konselor sekolah tidak hanya menurunkan kinerja, tetapi juga memengaruhi kemampuan mereka dalam memberikan layanan bimbingan kepada siswa[5].

Burnout juga berdampak pada kualitas interaksi guru dengan siswa. Penelitian lain menunjukkan bahwa *burnout* dapat menyebabkan guru kehilangan motivasi kerja dan kesulitan menjalin hubungan interpersonal dengan siswa serta rekan kerja. Hal ini pada akhirnya memengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa, menciptakan lingkungan belajar yang kurang optimal[5], [6].

Selain itu, *burnout* sering kali mendorong keinginan guru untuk meninggalkan profesi mereka. Studi oleh Kurniawaty dan Tawil (2023) menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara upaya kerja dan imbalan (*effort-reward imbalance*) merupakan salah satu faktor utama yang menyebabkan *burnout* dan meningkatkan risiko turnover tenaga pendidik[7], [8]. Penelitian lain oleh Soebiartika dan Rindaningsih (2023) menggaris bawahi bahwa sistem kompensasi dan penghargaan yang tidak memadai menjadi salah satu penyebab utama penurunan motivasi dan produktivitas guru di sekolah swasta[8]. Untuk mengatasi stres dan *burnout*, pemberian apresiasi kepada guru telah diidentifikasi sebagai strategi yang efektif. Apresiasi mencakup penghargaan verbal, pengakuan formal, serta insentif material yang sesuai dengan kontribusi guru. Penelitian oleh Soelton et al. (2020) menunjukkan bahwa guru yang menerima apresiasi secara konsisten memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan motivasi kerja yang lebih tinggi[3], [4]. Selain itu, apresiasi juga terbukti meningkatkan keterikatan emosional antara guru dan institusi tempat mereka bekerja[2].

Strategi tambahan seperti penerapan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) juga dapat membantu mengurangi *burnout*. Penelitian Zukhairina (2023) menemukan bahwa pendekatan kepemimpinan yang melibatkan empati, komunikasi, dan pemberdayaan mampu meningkatkan rasa percaya diri guru dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung[9].

Namun, penelitian terkait pengaruh apresiasi terhadap stres dan *burnout* pada guru masih terbatas. Sebagian besar studi sebelumnya hanya berfokus pada hubungan antara penghargaan dan kinerja, tanpa mengeksplorasi dampak spesifiknya pada kesejahteraan psikologis guru. Penelitian lebih lanjut

diperlukan untuk mengeksplorasi bagaimana apresiasi dapat diterapkan sebagai pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di institusi pendidikan[5], [6].

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara apresiasi, stres, dan *burnout* guru. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan dapat ditemukan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif untuk mendukung kesejahteraan guru, meningkatkan kualitas pendidikan, dan mengurangi tingkat *turnover* tenaga pendidik[3], [4].

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengeksplorasi peran apresiasi dalam mengurangi stres dan *burnout* pada guru. Pendekatan ini dipilih karena memberikan kerangka kerja yang sistematis untuk mengidentifikasi, menilai, dan mensintesis temuan penelitian yang relevan.

Tahap pertama penelitian ini adalah merumuskan pertanyaan penelitian yang berfokus pada dua aspek: faktor penyebab stres dan *burnout* pada guru serta dampak apresiasi terhadap kesejahteraan kerja dan kinerja guru. Langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa penelitian tetap relevan dengan tujuan utama.

Proses pencarian literatur dilakukan menggunakan database terpercaya seperti Scopus, Springer, Sinta dan Google Scholar. Artikel yang dipilih harus memenuhi kriteria inklusi, seperti relevansi topik, tahun publikasi (5–10 tahun terakhir), dan metode penelitian yang digunakan. Artikel yang tidak relevan atau tidak memenuhi standar kualitas dikeluarkan dari analisis.

Setelah seleksi, data dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi hubungan antara apresiasi, tingkat stres, dan *burnout*. Hasil analisis disusun berdasarkan kategori, seperti bentuk apresiasi finansial dan non-finansial, serta dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis guru. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menarik kesimpulan yang mendalam dan berbasis bukti mengenai efektivitas apresiasi dalam konteks pendidikan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Stres dan *burnout* pada guru merupakan fenomena yang sering dijumpai dalam dunia pendidikan, terutama ketika tekanan kerja tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai. Stres yang berkepanjangan dapat menurunkan kesejahteraan mental guru, ditandai dengan munculnya gejala kecemasan, kelelahan emosional, dan depresi. Kondisi ini berdampak langsung pada penurunan kinerja mereka dalam mengajar, yang tercermin dari kurangnya inovasi dalam pembelajaran dan berkurangnya perhatian kepada siswa[10]. Selain itu, hubungan interpersonal yang buruk dengan kolega, siswa, atau pimpinan sekolah sering terjadi akibat tingginya tekanan emosional, yang selanjutnya memperburuk lingkungan [11].

Dalam menghadapi kondisi tersebut, apresiasi telah terbukti menjadi salah satu cara yang efektif untuk mengurangi dampak negatif stres dan *burnout*. Pemberian apresiasi, baik dalam bentuk penghargaan verbal maupun formal, berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan keterlibatan guru dalam proses pembelajaran. Dengan apresiasi yang memadai, kualitas pembelajaran di kelas dapat diperbaiki, karena guru menjadi lebih inovatif dan mampu membangun hubungan yang lebih positif dengan siswa[12]. Guru yang merasa dihargai menunjukkan peningkatan motivasi kerja, rasa pencapaian diri, dan kepuasan dalam menjalankan tugas [1], [2]. Hal ini berkontribusi pada kualitas pembelajaran yang lebih baik, di mana guru lebih inovatif dalam metode pengajaran dan mampu membangun hubungan yang lebih positif dengan siswa [10].

Stres dan *burnout* pada guru kerap kali muncul akibat beban kerja yang tinggi dan kurangnya penghargaan dari institusi. Berdasarkan hasil penelitian, pemberian apresiasi dalam bentuk kompensasi finansial maupun non-finansial terbukti mampu mengurangi tingkat *burnout* dan meningkatkan kesejahteraan guru secara signifikan. Apresiasi finansial, seperti gaji sesuai standar, insentif, dan

tunjangan tambahan, meningkatkan motivasi kerja hingga 37,6% pada guru yang merasa kompensasi mereka seimbang dengan beban kerja [8], [13]. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara beban kerja dan kompensasi sering menjadi pemicu utama stres berkepanjangan dan kelelahan emosional[8].

Apresiasi non-finansial juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Penelitian Masfufah dan Rindaningsih (2024) menunjukkan bahwa penghargaan verbal dan pengakuan formal, seperti sertifikat penghargaan, meningkatkan rasa dihargai guru sekaligus menurunkan tingkat stres emosional mereka[4] Pengakuan ini tidak hanya memperkuat hubungan emosional antara guru dan institusi, tetapi juga meningkatkan rasa pencapaian diri, komitmen, serta keterlibatan dalam tugas profesional[4], [8].

Penghargaan formal, seperti bonus, insentif, atau penghargaan kinerja, memiliki dampak signifikan dalam mengurangi *burnout* yang diakibatkan oleh beban kerja tinggi. Berdasarkan penelitian Aristana, dkk. (2023), penghargaan formal dapat menekan intensi keluar pada tenaga kesehatan yang menghadapi tekanan kerja berat, bahkan dalam situasi yang sangat menantang seperti pandemi COVID-19[7] Penghargaan ini tidak hanya memberikan penghargaan material tetapi juga meningkatkan motivasi kerja dan rasa dihargai secara emosional[7]. Bagi guru, penghargaan ini dapat membantu meringankan beban kerja administratif dan akademik yang berat, memberikan rasa pencapaian yang nyata, dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam tugas profesional.

Selain penghargaan formal, komunikasi interpersonal yang baik juga berperan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan memberikan apresiasi kepada guru. Kepala sekolah dapat menyediakan ruang dialog bagi guru untuk menyampaikan keluhan dan memberikan umpan balik konstruktif. Tindakan ini menunjukkan bahwa institusi menghargai pendapat dan perasaan guru, sehingga memperkuat hubungan emosional di lingkungan kerja [10]. Penelitian di SMA Negeri 1 Kota Cimahi mendukung pendekatan ini dengan penerapan strategi berbasis Theory of Mind. Proses ini melibatkan pengenalan kebutuhan individu guru, pemberian perhatian khusus, serta pengambilan keputusan secara kolaboratif untuk menemukan solusi yang relevan. Dengan cara ini, guru merasa didengar dan didukung secara emosional, yang tidak hanya meningkatkan kesejahteraan mereka tetapi juga memperkuat rasa dihargai yang mendorong produktivitas dan komitmen kerja secara signifikan[2]. Pelatihan *self-healing* dapat menjadi bentuk apresiasi lembaga pendidikan terhadap kebutuhan emosional guru. Dengan menyediakan pelatihan yang mencakup strategi koping emosional, mindfulness, dan pengelolaan stres, guru merasa diperhatikan dan didukung dalam menghadapi tekanan kerja[5]. Hal ini tidak hanya menurunkan tingkat *burnout*, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan psikologis dan produktivitas guru.

Pelatihan *self-healing* terbukti menjadi salah satu intervensi yang sangat efektif dalam mengurangi *burnout*. Penelitian Syarif et al. (2022) menunjukkan bahwa pelatihan ini, yang berlangsung selama dua hari, mampu menurunkan tingkat *burnout* pada konselor sekolah dari kategori tinggi menjadi sedang atau rendah[5]. Pelatihan ini mencakup strategi koping emosional, latihan mindfulness, dan teknik pengelolaan stres yang dirancang untuk membantu peserta menghadapi tekanan kerja sehari-hari. Selain itu, hasil pelatihan menunjukkan peningkatan signifikan pada kesejahteraan psikologis peserta, dengan penguatan kemampuan mereka untuk mengelola tekanan emosional dan fisik secara lebih efektif. Intervensi ini juga membantu peserta mengembangkan keterampilan koping yang lebih adaptif, yang memungkinkan mereka untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dan kebutuhan pribadi mereka[5]

Pelatihan dan pengembangan diri merupakan elemen penting dalam mengurangi *burnout* pada guru. Penelitian Aristana et al. (2023) dan Syarif et al. (2022) menunjukkan bahwa pelatihan berbasis pengembangan keterampilan tidak hanya meningkatkan kompetensi individu tetapi juga membantu mereka merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan sehari-hari. Guru yang merasa lebih kompeten cenderung memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah dan lebih sedikit mengalami gejala *burnout* [5], [14].

Selain itu, memberikan kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan, seminar, atau program mentoring dapat menjadi bentuk apresiasi lembaga pendidikan terhadap kebutuhan emosional guru. Dengan meningkatkan kompetensi guru, mereka merasa lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan sehari-hari, yang pada akhirnya membantu mengurangi stres kerja [11]. Dalam konteks ini, kepala sekolah juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, seperti pengaturan fleksibilitas jam kerja dan penyediaan layanan kesehatan mental. Dukungan ini membantu menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi guru, sehingga mengurangi tekanan kerja yang berlebihan [1], [2], [15].

Penelitian Zukhairina (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) dapat mengatasi *burnout* guru di lembaga pendidikan anak usia dini di Jambi [9]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya kepala sekolah dalam membentuk forum komunikasi, *stewardship*, dan *community building* sangat efektif dalam mengurangi kejenuhan guru [9]. Kepala sekolah yang mendengarkan keluhan guru, menunjukkan empati, dan memberikan dukungan emosional mampu meningkatkan rasa percaya diri dan keterlibatan guru dalam mencapai tujuan bersama [9]. Kepemimpinan yang melayani, yang mencakup apresiasi melalui empati, dukungan emosional, dan pemberian perhatian khusus kepada guru, terbukti dapat meminimalisir *burnout* dan meningkatkan kesejahteraan mereka [10].

Lebih jauh lagi, dukungan berbasis spiritual juga dapat menjadi bagian dari strategi pengelolaan *burnout* pada guru. Studi di pesantren Tahfidzul Qur'an menunjukkan bahwa konseling berbasis nilai religius membantu menciptakan keseimbangan emosional dan meningkatkan ketahanan mental. Pendekatan ini dapat diterapkan di sekolah untuk memberikan guru landasan emosional yang kuat, terutama dalam menghadapi tekanan pekerjaan [1], [15].

Studi menunjukkan bahwa kombinasi antara penghargaan formal, apresiasi verbal, dan dukungan emosional dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif bagi guru. Qin et al. (2022) mengungkapkan bahwa apresiasi verbal, yang dilakukan secara konsisten, memiliki dampak besar dalam meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi guru [6]. Guru yang merasa dihargai menunjukkan penurunan tingkat *burnout*, peningkatan keterlibatan dalam pembelajaran, serta hubungan interpersonal yang lebih baik dengan siswa dan rekan kerja. Apresiasi ini juga membantu mencegah sikap depersonalisasi, yang sering kali muncul akibat stres yang berkepanjangan [6].

Strategi apresiasi, ketika dikombinasikan dengan komunikasi yang baik dan pengembangan diri, dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan harmonis di lembaga pendidikan. Guru yang merasa dihargai lebih termotivasi untuk memberikan pembelajaran yang berkualitas. Selain itu, dukungan lingkungan kerja seperti fleksibilitas jam kerja dan layanan kesehatan mental memainkan peran penting dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi guru. Pendekatan ini tidak hanya menjaga kesejahteraan guru, tetapi juga memberikan dampak positif pada siswa sebagai penerima manfaat utama. Apresiasi bukan hanya menjadi alat untuk meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga strategi utama dalam menjaga keberlanjutan tenaga pendidik yang sehat, produktif, dan berkinerja tinggi [1], [2], [15].

Penerapan strategi apresiasi ini tidak hanya membantu menjaga kesejahteraan guru tetapi juga berdampak positif pada kualitas pembelajaran. Guru yang merasa dihargai lebih termotivasi untuk berinovasi dalam pembelajaran, memiliki hubungan interpersonal yang lebih baik dengan siswa dan kolega, serta mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih harmonis. Dengan mengintegrasikan apresiasi formal dan non-formal, pelatihan pengembangan diri, serta dukungan emosional, lembaga pendidikan dapat meminimalkan risiko *burnout* sekaligus meningkatkan produktivitas dan kualitas pembelajaran [4], [8], [13].

4. KESIMPULAN

Penelitian ini secara sistematis mengidentifikasi dan menganalisis peran apresiasi dalam mengatasi stres dan *burnout* pada guru. Berdasarkan literatur yang telah ditinjau, apresiasi terbukti

memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis dan emosional guru. Apresiasi, baik dalam bentuk finansial seperti pemberian bonus dan penghargaan formal, maupun non-finansial seperti pujian, pengakuan, atau dukungan emosional, berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Hal ini konsisten dengan harapan yang telah dirumuskan dalam bagian pendahuluan, di mana apresiasi diperkirakan dapat meningkatkan motivasi kerja, mengurangi tekanan pekerjaan, dan memperbaiki kinerja guru secara keseluruhan.

Temuan ini selaras dengan hasil dan pembahasan yang menunjukkan bahwa institusi pendidikan yang secara aktif mengimplementasikan strategi apresiasi berhasil menciptakan budaya kerja yang lebih positif. Guru yang merasa dihargai menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, komitmen yang lebih kuat terhadap tugasnya, dan daya tahan yang lebih baik terhadap tekanan pekerjaan sehari-hari. Selain itu, apresiasi juga membantu memperkuat hubungan interpersonal antar staf, yang pada akhirnya berdampak pada suasana kerja yang lebih kondusif untuk pembelajaran.

Namun demikian, penelitian ini juga mencatat bahwa efektivitas apresiasi bergantung pada konsistensi dan relevansi bentuk apresiasi yang diberikan. Program apresiasi yang bersifat sporadis atau tidak relevan dengan kebutuhan guru cenderung kurang efektif dalam mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan institusional yang lebih terstruktur dalam merancang dan mengimplementasikan program apresiasi secara berkelanjutan.

Adapun prospek pengembangan hasil penelitian ini mencakup beberapa aspek penting. Pertama, eksplorasi lebih mendalam tentang hubungan antara apresiasi dan dimensi kesejahteraan lain, seperti pengaruhnya terhadap inovasi dalam metode pengajaran atau pengembangan kompetensi profesional guru. Kedua, penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan dengan menggunakan pendekatan empiris melalui survei, wawancara, atau studi kasus di berbagai konteks pendidikan, baik di tingkat dasar, menengah, maupun perguruan tinggi. Pendekatan ini akan memperkaya pemahaman tentang dinamika apresiasi dan dampaknya terhadap guru dengan berbagai latar belakang budaya dan sistem pendidikan yang berbeda.

Selain itu, temuan ini memiliki prospek penerapan yang menjanjikan. Institusi pendidikan diharapkan dapat merancang program apresiasi yang lebih komprehensif dan responsif terhadap kebutuhan guru. Misalnya, pengembangan sistem penghargaan berbasis kinerja yang transparan, pemberian dukungan psikologis secara berkala, atau penyelenggaraan kegiatan yang memperkuat rasa kebersamaan di antara staf. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas hidup guru, tetapi juga secara tidak langsung meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran siswa.

Dengan temuan ini, penelitian diharapkan dapat menjadi landasan bagi institusi pendidikan dan pemangku kebijakan dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk menangani tantangan stres dan *burnout* pada guru. Pada akhirnya, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru akan berkontribusi pada penguatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

REFERENSI

- [1] U. Ulfiah, A. Nurannisa, and F. Firdausi, "Stress and Its Impact on Principal Performance: An Overview of Education Management," *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 6, no. 1, pp. 295–304, Mar. 2022, doi: 10.33650/al-tanzim.v6i1.3364.
- [2] I. R. Purnamaningsih, "Strategies for Overcoming Teacher Burnout in Schools; Expanding the Human Resource Management," *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 7, no. 2, pp. 566–579, May 2023, doi: 10.33650/al-tanzim.v7i2.4990.
- [3] M. Soelton, I. N. Aulia, I. Hutagalung, T. Yanuar, R. Syah, and S. Kurniasari, "Recognizing How The Burnouts And Acuted Stress Affects Turnover Intention In The Stationary Industry," *International Journal of Economics, Commerce and Management*, vol. VIII, Jun. 2020, [Online]. Available: <http://ijecm.co.uk/>

- [4] N. F. Masfufah and I. Rindaningsih, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru: Literatur Review," *ELSE (Elementary School Education Journal)*, vol. 8, no. 1, May 2024, [Online]. Available: <https://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/>
- [5] D. F. T. Syarif, M. Fatchurahman, and K. Karyanti, "Pelatihan Self Healing Untuk Mengurangi Burnout Konselor Sekolah," *Jurnal ABDINUS : Jurnal Pengabdian Nusantara*, vol. 6, no. 1, pp. 178–188, Jan. 2022, doi: 10.29407/ja.v6i1.16804.
- [6] L. Qin, J. Lu, Y. Zhou, T. T. Wijaya, Y. Huang, and M. Fauziddin, "Reduction of Academic Burnout in Preservice Teachers: PLS-SEM Approach," *Sustainability (Switzerland)*, vol. 14, no. 20, Oct. 2022, doi: 10.3390/su142013416.
- [7] Kurniawaty and M. R. Tawil, "The Effect Of Effort-Reward Imbalance On Turnover Intention Mediated By Burnout And Work Stress In Contract Nurses," *Jurnal Aplikasi Manajemen*, vol. 21, Jul. 2023, doi: 10.21776/ub.
- [8] Raden Soebartika and Ida Rindaningsih, "Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistem Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo," *MAMEN: Jurnal Manajemen*, vol. 2, no. 1, pp. 171–185, Jan. 2023, doi: 10.55123/mamen.v2i1.1630.
- [9] Z. Zukhairina, "Does Servant Leadership Overcome Teacher Burnout? Principal's Strategic Approach," *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 7, no. 2, pp. 580–593, May 2023, doi: 10.33650/al-tanzim.v7i2.4548.
- [10] R. Kusuma Wardani, H. Santosa, and D. Rahmawati, "The Role of Academic Supervision and Communication on Teacher Performance," *Journal of Educational Research and Evaluation*, vol. 5, no. 2, pp. 302–310, 2021, [Online]. Available: <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JERE>
- [11] N. F. Andriani and I. Rindaningsih, "Development Of Human Resource Management In Islamic Educational Institutions," *Journal homepage ACJOURE : Academic Journal Research*, vol. 02, no. 01, pp. 19–29, 2024, doi: 10.61796/acjoure.v1i1.40.
- [12] W. R. Ramadan and I. Rindaningsih, "Recent Motivational Trends In Improving The Human Resource Management Of Educational Institutions," *Academic Journal Research*, vol. 1, no. 1, pp. 68–78, Jan. 2024, doi: 10.61796/acjoure.v1i1.29.
- [13] W. Ningsih and I. Rindaningsih, "Systematic Literature Review (Slr): Efektivitas Kompensasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja Di Lembaga Pendidikan," *Perisai: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, vol. 3, no. 1, pp. 110–117, Feb. 2024, doi: 10.32672/perisai.v3i1.159.
- [14] I. N. Aristana, I. W. E. Arsawan, and I. G. Rihayana, "Effect of Workload on Turnover Intention among Health Workers, with Burnout as a Mediator and Work Stress as a Moderator," *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, vol. 19, no. 2, pp. 424–445, Dec. 2023, doi: 10.33830/jom.v19i2.4264.2023.
- [15] M. I. Muttaqin, M. Hambali, A. B. Ismail, M. Mulyadi, and M. S. Hady, "Optimizing Mental Health in Islamic Boarding School Students: Balancing Physical and Mental Endurance for Effective Qur'an Memorization," *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 8, no. 2, pp. 675–688, Jun. 2024, doi: 10.33650/al-tanzim.v8i2.8470.