

## HUBUNGAN KESIHATAN MENTAL DENGAN BURN-OUT DALAM KALANGAN GURU DI DUA BUAH SEKOLAH DI TEMERLOH, PAHANG: PERANAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PENYEDERHANA

*The Relationship Between Mental Health and Burnout Among Teachers in Two Schools in Temerloh, Pahang: The Role of Job Satisfaction as A Moderator*

\*Nurul Hidayah Saipuddin<sup>1</sup>, Marhaini Abdul Ghani<sup>1</sup>, Alawiyah Tengah<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakulti Ekonomi, Perakaunan dan Pengurusan  
Universiti Islam Selangor (UIS)  
43000 Kajang, Selangor, Malaysia.

\*Corresponding author's email: [hidayah.saipuddin@gmail.com](mailto:hidayah.saipuddin@gmail.com)

Submitted:	Accepted:	Revised:	Published:
12-Aug-2025	20-Aug-2025	26-Nov-2025	30-Dec-2025

### Abstrak

Golongan pendidik merupakan antara kumpulan yang paling mudah terdedah kepada masalah kesihatan mental. Pendedahan berterusan kepada tekanan dan cabaran harian bukan sahaja boleh menjejaskan kesejahteraan mereka, tetapi juga memberi impak langsung kepada prestasi kerja. Situasi ini timbul kerana guru perlu mengurus pelbagai tugas dan tanggungjawab yang telah ditetapkan dalam rutin harian mereka, menjadikan mereka berhadapan dengan beban kerja yang kompleks dan berlapis. Kajian ini dijalankan menggunakan rekabentuk kuantitatif melalui soal selidik, melibatkan 100 responden daripada dua sekolah di daerah Temerloh. Hasil dapatan menunjukkan bahawa tahap kesihatan mental dan burn-out dalam kalangan guru adalah rendah, masing-masing dengan purata skor min 1.94 dan 1.78. Daripada enam hipotesis yang diuji, lima daripadanya disokong, menunjukkan bahawa faktor-faktor kesihatan mental mempunyai pertalian yang signifikan dengan burn-out. Disamping itu, kajian ini didapati bahawa kepuasan kerja menjadi faktor penyederhana dalam perkaitan diantara kemurungan dan keresahan dengan burn-out. Namun, kepuasan kerja tidak berkesan sebagai moderator antara tekanan dan burn-out, menandakan bahawa tekanan yang dihadapi guru mungkin memerlukan intervensi atau strategi khusus untuk dikendalikan dengan lebih efektif, bagi memastikan kesejahteraan mental dan prestasi kerja mereka terpelihara.

**Kata kunci:** Guru, Kesihatan Mental, Tekanan, Kemurungan, Keresahan

### Abstract

Educators are among the most vulnerable groups to mental health problems. Constant exposure to daily stress and challenges can not only affect their well-being but also have a direct impact on work performance. This situation arises because teachers must manage various tasks and responsibilities that have been set in their daily routines, leaving them faced with complex and layered workloads. This study was conducted using a quantitative design through questionnaires, involving 100 respondents from two schools in Temerloh district. The results showed that the levels of mental health and burn-out among teachers were low, with an average mean score of 1.94 and 1.78, respectively. Of the six hypotheses tested, five of them were supported, suggesting that mental health factors have a significant affinity with burnout. In addition, this study found that job satisfaction is a moderating factor in the association between depression and anxiety and burn-out. However, job satisfaction is not effective as a moderator between stress and burn-out, indicating that the stress faced by teachers may require specific

*interventions or strategies to be managed more effectively, to ensure that their mental well-being and work performance are preserved.*

**Keywords:** Teachers, Mental Health, Stress, Depression, Anxiety

## 1.0 PENDAHULUAN

Dalam satu kajian menurut Mohamad (2020), guru kini menghadapi bukan sahaja kerenah pelajar tetapi juga tugas biasa seperti persiapan mengajar, mengawasi aktiviti kokurikulum dan menghadiri mesyuarat dan kursus. Sebagai tunjang pendidikan, guru bertanggungjawab untuk merancang strategi dan menilai kejayaan pelajar. Sulaiman dan Mansor (2024) menyatakan bahawa guru bertanggungjawab untuk kedua-dua hal ini. Tetapi tuntutan ini boleh menjejaskan kesihatan mental, dengan gejala seperti keletihan, kurang motivasi, kebimbangan dan kemurungan. Kajian Suhaimi (2020) juga mendapati bahawa 87% orang yang menjawab menganggap guru berisiko mengalami tekanan kerja. Terdapat sedikit kajian yang meneliti bagaimana tuntutan kerja sebenar dan tekanan kerja guru mempengaruhi kesihatan mental mereka secara keseluruhan. Oleh itu, kajian ini adalah penting untuk menyelesaikan kelemahan ini dan memahami faktor-faktor yang boleh menjejaskan keberkesanan pengajaran.

Kajian ini dijalankan di SMK Seri Tualang (SMK Seri Tualang), yang terletak di dalam sebuah daerah di Temerloh, Pahang. Sekolah ini telah memainkan peranan penting dalam pelaksanaan program Sekolah Indera Shahbandar Pahang (SISP) dan asalnya merupakan salah satu Sekolah Rancangan Khas (SRK) di negeri tersebut. SMK Seri Tualang dipilih untuk menjalankan program Sekolah Model Khas, yang bermula pada tahun 2004 dengan kemasukan 52 pelajar Tahun 4 dan dibimbing oleh 3 guru. SISP merupakan inisiatif pendidikan unik di Pahang yang menggabungkan pendidikan rendah (Tahun 4 hingga Tahun 6) dan pendidikan sekolah menengah berada di bawah satu pentadbiran. Sekolah ini menyediakan peluang kepada pelajar cemerlang dalam UPSR dan PMR yang tidak berpeluang memasuki Sekolah Berasrama Penuh, sambil mengekalkan persekitaran pembelajaran yang kondusif dan berkualiti tinggi. Keunikan kawasan kajian ini terletak pada struktur pengurusan sekolah yang menggabungkan sekolah rendah dan menengah. Pelajar sekolah rendah ditempatkan dalam satu kawasan sekolah dan kedudukannya di bawah satu pentadbiran yang utama dengan pelajar sekolah menengah. Akibatnya, guru-guru di SMK Seri Tualang terlibat dalam dua sesi pengajaran dan pembelajaran, yang meningkatkan bebanan kerja dan tanggungjawab mereka, menjadikan pengurusan masa dan tenaga sebagai cabaran utama dalam pelaksanaan tugas harian.

## 2.0 PERMASALAHAN KAJIAN

Keletihan pendidik merujuk kepada keadaan yang melibatkan gangguan psikologi serta masalah kesihatan termasuk ketidakselesaan perut, di samping gejala seperti tekanan emosi dan kesukaran mengawal kemarahan (Mohd Hamzah 2018). Kajian oleh Syed Mohd (2021) pula menjelaskan bahawa semua individu yang berkhidmat sebagai penjawat awam, termasuk golongan guru, tidak dapat lari daripada mengalami rasa letih, kesedihan atau kelesuan akibat tuntutan tugas mereka.

Menurut kajian oleh Basri dan Maat (2021), daripada 26 jenis pekerjaan yang dinilai, profesion perguruan menduduki kedudukan yang rendah dari segi kesihatan fizikal, kesejahteraan psikologi, dan kepuasan kerja. Selari dengan penemuan ini, laporan oleh Maszle (2018) menekankan bahawa guru sering menghadapi pelbagai bentuk tekanan ketika melaksanakan tugas harian mereka sebagai seorang

pendidik. Tambahan pula, menteri pendidikan ketika itu, menjelaskan bahawa daripada 48,258 orang guru yang terlibat dalam kajian mengenai tekanan kerja, seramai 2,123 orang (4.4%) mengalami tahap tekanan sederhana hingga tinggi. Temuan ini menunjukkan bahawa isu tekanan dalam kalangan guru bukan sahaja nyata, tetapi juga mendalam dan memerlukan perhatian serius bagi memastikan kesejahteraan mental serta prestasi kerja mereka terpelihara.

Oleh itu, dari perspektif kajian oleh Hatta (2018), adalah menarik diperkatakan bahawa profesion perguruan ini sangat dipandang tinggi dan merupakan cabang pekerjaan yang paling mencabar yang boleh menakibatkan punca berlakunya isu kesihatan mental dalam kalangan pendidik masa kini.

Bagi menangani jurang ini, kajian semasa berpandukan kepada persoalan kajian yang dibawah:

- a) Adakah kadar kesihatan mental dan burn-out dalam kalangan guru sekolah kajian?
- b) Apakah terdapat hubungan dalam kalangan guru antara faktor-faktor kesihatan mental iaitu gejala keresahan, kemurungan dan tekanan dengan faktor burn-out?
- c) Apakah kepuasan kerja berperanan sebagai penyederhana terhadap hubungan antara faktor kemurungan, keresahan, tekanan dengan burn-out?

Sehubungan dengan itu, kajian ini berfokus dalam mengenal pasti elemen-elemen utama sebagai komponen yang mempengaruhi kesihatan mental yang perlu diperkukuh bagi memperkukuhkan prestasi kerja profesional guru. Kajian ini juga berhasrat untuk menyemai kefahaman dan kesedaran dalam kalangan majikan dan masyarakat tentang kepentingan menyokong kesejahteraan guru, memandangkan merekalah yang memikul tanggungjawab besar dalam membimbing, membentuk, dan menggilap pelajar yang bakal menjadi pemimpin masa depan. Peranan pendidik bukan sekadar menyampaikan ilmu, tetapi juga membimbing perkembangan sosial, akhlak dan pembentukan jati diri pelajar. Malah, pendidik turut memainkan peranan penting dalam mencorakkan keupayaan pelajar berfikir secara kritis dan kreatif.

Dalam ekosistem pendidikan, guru berperanan sebagai penyampai ilmu, pembentuk sahsiah pelajar, serta pemangkin utama kepada pembangunan modal insan negara. Namun, tuntutan tugas yang pelbagai dan tekanan kerja yang berpanjangan sering mendorong sebahagian besar tenaga pengajar mengalami burn-out, iaitu keadaan keletihan emosi dan mental yang boleh menjejaskan kesejahteraan mereka. Sehubungan itu, penelitian terhadap hubungan antara kesihatan mental dan burn-out dalam kalangan guru menjadi sangat signifikan, kerana dapatan kajian bukan sahaja memberi gambaran holistik tentang tahap kesejahteraan pendidik, tetapi turut menjelaskan implikasinya terhadap keseluruhan institusi perguruan.

### 3.0 KAJIAN LITERATUR

Kesihatan mental merupakan aspek sejagat yang merangkumi kemampuan seseorang untuk mengenal nilai diri, membuat keputusan yang tepat, berfungsi secara produktif, serta memberi sumbangan bermakna kepada masyarakat. Individu yang memiliki kecerdasan mental yang baik dapat menjalani kehidupan beretika dan membina hubungan sosial yang sihat dalam komuniti mereka (Nawi, 2022). Dari

sudut lain, kesihatan mental juga boleh difahami sebagai keupayaan seseorang untuk berinteraksi secara berkesan dengan orang sekeliling melalui kemahiran seperti bertanya, mendengar secara aktif, dan memberi perhatian, yang akhirnya membentuk hubungan interpersonal yang kukuh (Jamaluddin, 2023).

Namun demikian, apabila masalah kesihatan mental wujud, ia bukan sahaja mengganggu keseimbangan psikologi, malah turut merosakkan hubungan sosial serta rutin harian seseorang. Dalam jangka panjang, gangguan kesihatan mental ini boleh menjejaskan kualiti hidup secara keseluruhan—merangkumi tahap produktiviti, corak tingkah laku, prestasi kerja, dan kestabilan fizikal, mental serta emosi individu tersebut.

### 3.1 Kesihatan Mental

Persepsi individu, latar demografi serta suasana di tempat kerja merupakan antara elemen utama yang membentuk tahap tekanan kerja seseorang. Fauziah Musa (2020) menegaskan bahawa tekanan dalam kalangan pekerja semakin meningkat merentasi pelbagai sektor, berpunca daripada budaya kerja yang semakin menekan—termasuk tuntutan majikan yang berlebihan, wujudnya elemen pembulian dan penderaan mental, beban tugas yang semakin berat, serta kegusaran terhadap risiko kehilangan pekerjaan. Sementara itu, Hasbullah M. Masri (2022) menambah bahawa tekanan yang terlalu tinggi bukan sahaja mengganggu tindak balas tubuh badan, malah turut mempengaruhi fungsi otak dan seterusnya memacu perubahan tingkah laku manusia.

Kemurungan dalam kalangan pendidik merupakan isu yang boleh memberi kesan besar terhadap kestabilan mental, keupayaan berfungsi serta tahap produktiviti mereka di sekolah (Ratanasiripong, 2021). Dalam hal ini, antara bentuk gangguan kemurungan berpanjangan yang sering dialami oleh guru termasuklah gangguan keresahan, gangguan manifestasi tubuh akibat tekanan, tahap kepuasan kerja yang minimal, serta tekanan persepsi yang meningkat sebagaimana dibuktikan dalam kajian Yifeng Wei (2022). Hassan (2018) turut menegaskan bahawa individu yang berdepan tekanan di tempat kerja berisiko besar mengalami kemurungan.

Di samping itu, tahap tekanan dan keluhan yang dialami guru sering dipacu oleh pelbagai faktor seperti beban kerja yang meningkat, tingkah laku pelajar yang mencabar, serta persekitaran kerja yang tidak kondusif (Horwood, 2021). Tekanan yang berlarutan ini boleh mencetuskan kemarahan, meningkatkan keresahan, malah memperkukuhkan lagi kitaran kebimbangan dalam diri pendidik itu sendiri, seperti yang dijelaskan oleh Burbuck (2022). Selaras dengan itu, kajian oleh Murrough (2020) melaporkan bahawa 25% individu mengalami gejala keresahan, menjadikan isu ini semakin relevan dalam konteks profesion perguruan.

Dalam era pasca-pandemik, tekanan kerja dalam profesion keguruan semakin jelas terasa. Peralihan mendadak daripada pengajaran di dalam kelas secara bersemuka kepada mengajar dan belajar atas talian di rumah (PDPR), keperluan menguasai kemahiran digital secara segera, kekangan capaian murid terhadap pembelajaran, serta tuntutan baharu untuk memantau kesejahteraan emosi pelajar telah mewujudkan tekanan jangka panjang yang signifikan terhadap kesihatan mental para pendidik. Penyelidikan semasa menunjukkan bahawa technostress, iaitu tekanan akibat kebergantungan kepada teknologi selepas COVID-19, menjadi punca kepada keletihan, peningkatan beban tugas, dan ketidakseimbangan antara kehidupan peribadi dengan tuntutan kerja guru (Vermila & Kurniawati, 2025).

Dalam masa yang sama, kajian Rastegar & Rahimi (2023) menegaskan bahawa penguasaan Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK)

mampu membantu guru mengekang gejala burnout. Namun, secara paradoksnya, TPACK pada peringkat awal sebenarnya boleh menjadi sumber tekanan kerana guru dipaksa menyesuaikan diri dengan kombinasi pengetahuan teknologi, pedagogi dan kandungan yang kompleks sebelum ia benar-benar menjadi alat yang memudahkan pelaksanaan PDPR.

Tambahan pula, isu "workplace telepressure"—iaitu rasa terpaksa untuk sentiasa responsif terhadap mesej, tugas dan komunikasi kerja—telah dikenal pasti sebagai faktor yang mempercepatkan burnout, terutama apabila digabungkan dengan kecenderungan berfikir tentang kerja secara berulang-ulang serta kekurangan sokongan organisasi (Liu et al., 2024). Beban tambahan seperti desakan untuk memenuhi pemantauan pentaksiran berterusan serta jangkaan yang semakin meningkat daripada pihak sekolah dan ibu bapa turut mengukuhkan lagi tekanan psikososial yang ditanggung guru.

Keseluruhannya, trend pasca-pandemik membuktikan bahawa cabaran kesihatan mental guru bukan lagi berpunca daripada beban tradisional semata-mata, tetapi turut digerakkan oleh perubahan struktur kerja, penekanan digitalisasi pendidikan dan peningkatan ekspektasi sosial. Oleh itu, memahami kesan pasca-pandemik terhadap kesejahteraan guru merupakan langkah kritikal untuk menangani isu tekanan kerja secara lebih holistik dalam landskap pendidikan masa kini.

### 3.2 Burn-Out

Istilah "burn-out" sering digunakan bagi merujuk kepada suasana kerja yang sarat dengan tekanan dan tuntutan berlebihan (Adeleke, 2020). Fenomena ini turut berkait rapat dengan pelbagai corak sikap serta tingkah laku pekerja, termasuk tahap penglibatan mereka dalam tugas seharian (Ozturk, 2021). Walaupun burn-out kerap disalah anggap sebagai tekanan biasa, kedua-duanya sebenarnya berbeza—namun tetap saling bertindih dan mempengaruhi antara satu sama lain. Menurut kajian oleh Sermin Turtulla (2017), walaupun sesiapa sahaja boleh terjejas, individu yang bekerja dalam profesion berasaskan sosial seperti guru, jururawat, ahli psikologi dan kumpulan profesional seumpamanya berada pada risiko paling tinggi untuk mengalami keadaan burn-out yang serius.

Beberapa kajian turut menunjukkan bahawa guru lebih mudah terdedah kepada keletihan kronik berbanding profesion lain. Menurut kajian yang dijalankan oleh Sermin Turtulla (2017), burn-out bukan sekadar keletihan biasa, tetapi satu bentuk kehabisan tenaga menyeluruh yang mampu menjejaskan keseluruhan kesejahteraan individu. Menariknya, profesion yang berasaskan interaksi sosial intensif termasuk guru, jururawat, psikologi dan profesional lain dalam bidang kemanusiaan juga dikenal pasti sebagai kumpulan yang paling berisiko tinggi mengalami fenomena ini. Dalam konteks pendidikan pula, isu kehilangan tenaga kerja menjadi semakin ketara, menjadikan profesion perguruan antara yang paling terkesan.

Sebagai contoh lain, dapatan kajian yang sama dibuat oleh Sermin Turtulla (2017) mengungkap bahawa para pendidik di Kosovo turut menunjukkan tahap kepenatan yang meningkat disebabkan keperluan untuk berkomunikasi secara berterusan dengan pelbagai pihak seperti sama ada ibu bapa, penjaga pelajar dan pentadbir sekolah. Interaksi berbilang lapis ini bukan sahaja menuntut komitmen emosi yang tinggi, tetapi turut menempatkan guru dalam kategori profesional yang berisiko besar untuk mengalami kepenatan mendalam serta burn-out.

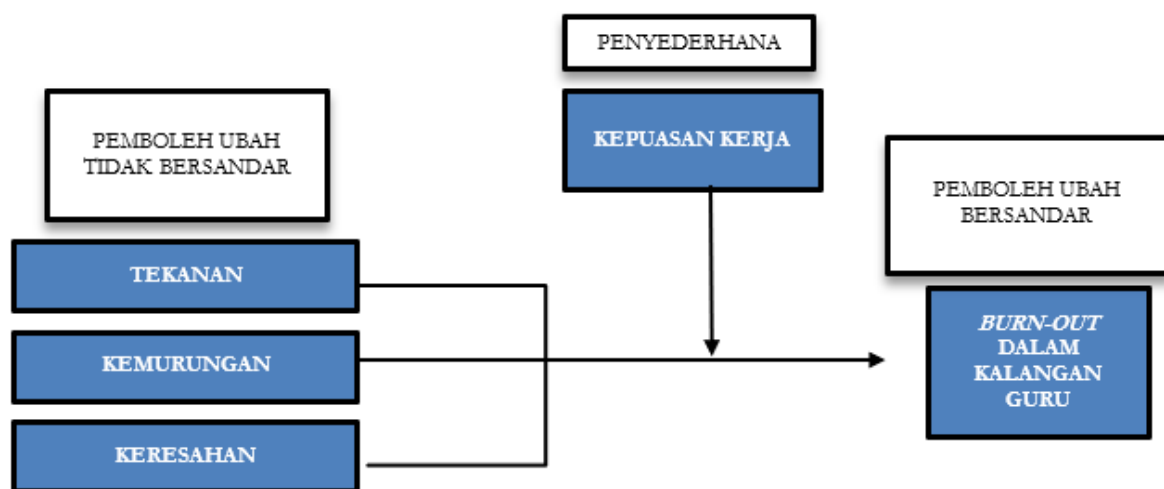
Apabila tuntutan emosi di tempat kerja melebihi kapasiti individu untuk menghadapinya, keletihan emosi mula muncul sebagai salah satu faktor utama yang menjejaskan kesejahteraan pekerja. Pada tahap ini, mereka mungkin berasa tertekan secara melampau oleh tanggungjawab pekerjaan mereka. Individu yang

mengalami depersonalisasi atau masalah kurang empati terhadap orang lain cenderung menunjukkan sikap dingin dan menjauhkan diri daripada interaksi sosial, sering bersikap kasar, dan kehilangan minat terhadap persekitaran kerja mereka (Brady et al., 2020).

Dalam era pasca-pandemik, moral dan kesehatan mental guru masih berada pada tahap rapuh. Penyelidikan oleh Pressley et al. (2023) mendapati bahawa sehingga penghujung 2021 dan 2022, guru masih melaporkan tahap motivasi yang kurang memuaskan, tekanan kerja yang semakin meningkat, dan pengalaman stres yang berterusan akibat tuntutan untuk memulihkan jurang kemajuan akademik. Tambahan pula, kekurangan sokongan pentadbiran dan beban kerja tambahan menambahkan lagi ketegangan psikologi yang berlarutan. Fenomena ini menunjukkan bahawa kesan pandemik bukan sahaja bersifat sementara, tetapi telah memberi impak kumulatif yang menjejaskan kesejahteraan guru dalam jangka masa panjang.

#### 4.0 KERANGKA KONSEPTUAL DAN PERKEMBANGAN HIPOTISIS

Rangka kerja konseptual ini mengintegrasikan factor Kesehatan mental yang merangkumi tekanan, kemurungan dan keresahan. Isitilah burn-out digunakan sebagai pembolehubah bersandar dalam kajian ini. Kerangka konseptual ini juga menerangkan lebih lanjut tentang faktor kepuasan kerja sebagai penyederhana dalam kajian ini.



Adaptasi daripada: Model Ketidaksepadanan antara Permintaan dan Sumber (Person-Environment Fit Model) Harrison 1978

Jadual 1: Kerangka Konseptual

Berdasarkan perkaitan teori dan konseptual di atas, hipotesis berikut dicadangkan;

Hipotesis I

H0: Tiada hubungan yang signifikan antara tekanan dengan burn-out dalam kalangan guru

H1: Terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan dengan burn-out dalam kalangan guru

#### Hipotesis II

H0: Tiada hubungan yang signifikan antara kemurungan dengan burn-out dalam kalangan guru

H1: Terdapat hubungan yang signifikan antara kemurungan dengan burn-out dalam kalangan guru

#### Hipotesis III

H0: Kepuasan kerja tidak berperanan sebagai penyederhana hubungan antara faktor kesihatan mental dan burn-out.

H1: Kepuasan kerja berperanan sebagai penyederhana hubungan antara faktor kesihatan mental dan burn-out.

#### Hipotesis IV

H0: Kepuasan kerja tidak berperanan sebagai penyederhana hubungan antara faktor tekanan dan burn-out.

H1: Kepuasan kerja berperanan sebagai penyederhana hubungan antara faktor tekanan dan burn-out.

#### Hipotesis V

H0: Kepuasan kerja tidak berperanan sebagai penyederhana hubungan antara faktor kemurungan dan burn-out.

H1: Kepuasan kerja berperanan sebagai penyederhana hubungan antara faktor kemurungan dan burn-out.

#### Hipotesis VI

H0: Kepuasan kerja tidak berperanan sebagai penyederhana hubungan antara faktor keresahan dan burn-out.

H1: Kepuasan kerja berperanan sebagai penyederhana hubungan antara faktor keresahan dan burn-out.

## 5.0 METODOLOGI

Kajian ini mengaplikasikan reka bentuk penyelidikan kuantitatif dengan pendekatan tinjauan keratan rentas, yang amat sesuai untuk mengumpul data pada satu tempoh masa dan memberikan gambaran menyeluruh mengenai hubungan antara pembolehubah yang dikaji. Berdasarkan Wang (2020), pendekatan keratan rentas ini berkesan dalam proses pengumpulan data serta sesuai untuk mengenal pasti hubungan korelasi dan kesan pembolehubah penyederhana. Model penyelidikan ini dibentuk dengan menggabungkan konstruk daripada teori-teori yang telah dikenalpasti, bagi membina asas yang teguh dalam memahami interaksi dinamik antara masalah kesihatan mental dan keletihan kerja (burn out), dengan kepuasan kerja sebagai pembolehubah penyederhana dalam kajian ini. Menurut Lazarus dan Folkman, daya tindak (coping behaviour) merujuk kepada mekanisme pemikiran dan tindakan individu untuk mengurus jurang antara tuntutan dalaman dan luaran dengan sumber yang ada bagi menangani tekanan tersebut (Lazarus & Folkman, 1984; dalam Smet, 1994). Model dan Model Stres dan Coping (Lazarus & Folkman, 1984), yang bersama-sama menyediakan lensa yang komprehensif untuk mengkaji interaksi antara faktor kesihatan mental dengan.

## 5.1 persampelan dan prosedur

Strategi pensampelan bertujuan telah diguna pakai untuk memastikan sampel mewakili tepat populasi sasaran guru sekolah di daerah Temerloh, Pahang. Populasi ini dipilih kerana pendedahan yang tinggi kepada masalah kesihatan mental dan merupakan populasi utama dalam kajian yang dijalankan ini. Saiz sampel responden ditentukan berdasarkan panduan saiz sampel krejcie dan morgan (1970), memastikan statistik mencukupi untuk analisis dan generalisasi dapatan kajian. Oleh hal yang demikian, pemilihan dua buah sekolah adalah disebabkan oleh kedua-dua buah sekolah mempunyai jumlah guru yang mencukupi yang memenuhi size sample kajian yang diperlukan. Guru-guru di sekolah tersebut terlibat secara langsung dalam aktiviti PdP, sekali gus memastikan mereka terdedah kepada rutin kerja sebenar, tekanan organisasi, interaksi pelajar, dan tuntutan pentadbiran. Selain itu, pemilihan dua tahap persekolahan (rendah & menengah) membantu menghasilkan perspektif yang lebih pelbagai, membolehkan analisis perbandingan dilakukan dan juga kesediaan pihak sekolah untuk memberi Kerjasama penuh dalam proses pengumpulan data yang merupakan keperluan penting dalam kajian lapangan ini.

Kriteria kelayakan memerlukan peserta yang sedang berkhidmat di sekolah menengah atau sekolah rendah. Peserta juga mempunyai rutin kebiasaan yang sama dalam sehari di tempat kerja dengan tekanan tempat kerja dan dinamik organisasi yang berbeza. Kakitangan dari kedua-dua buah sekolah telah dimasukkan untuk mendapatkan perspektif yang pelbagai. Pengumpulan data telah dijalankan dalam tempoh empat minggu, di mana responden seharusnya melengkapkan soal selidik dalam talian yang diedarkan melalui WhatsApp Messenger. Tinjauan itu dihoskan pada platform selamat untuk memastikan kerahsiaan peserta.

Sebelum borang soal selidik diedarkan, para peserta telah diberi borang kebenaran yang telah disediakan dengan memperincikan objektif kajian, jaminan etika, dan syarat penyertaan secara sukarela. Peringatan susulan mingguan telah dihantar untuk menggalakkan penyertaan. Sejumlah 130 responden telah melengkapkan tinjauan, memenuhi keperluan saiz sampel untuk analisis statistik yang dirancang.

Pada peringkat awal kajian ini, penyelidik telah membangunkan satu set soal selidik yang terperinci dan membahagikannya kepada 30 responden sebagai sebahagian daripada ujian rintis (pilot test). Langkah ini bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen kajian ini relevan dan mudah difahami oleh responden, serta memastikan keberkesanan pengumpulan data. Dalam kajian ini, 30 guru-guru yang aktif mengurus dan melaksanakan proses pembelajaran telah dipilih sebagai peserta. Untuk menilai konsistensi jawapan daripada soal selidik, Cronbach's alpha digunakan secara meluas sebagai alat ukuran, memberikan anggaran kebolehpercayaan berdasarkan penunjuk korelasi (Mohammad, 2022; Muda, 2022). Langkah ini penting dalam memastikan ketepatan data yang diperolehi, boleh dipercayai, dan mencerminkan pengalaman sebenar para pendidik dalam konteks pengajaran mereka.

Jadual 2 Kajian Rintis (Pilot Test)

Konstruk	Cronbach Alpha	Bilangan Indikator
Burn-out	0.759	10
Tekanan, Kemurungan, Keresahan	0.945	21
Kepuasan Kerja	0.929	20

Hasil di dalam Jadual 2, fasa ujian awal telah dilakukan untuk menilai keberkesanan set soal selidik yang diedarkan. Menurut kajian oleh Muhammad Hashimee (2019), tujuan utama kajian rintis adalah untuk mengkaji dan menganalisis kadar kebolehpercayaan terhadap instrumen yang digunakan. Hasil analisis terhadap soal selidik yang mengukur isu kesihatan mental dan burn-out dalam kalangan guru-guru sekolah menunjukkan bahawa instrumen tersebut mempunyai tahap kebolehpercayaan yang agak tinggi, yang mana melebihi nilai rujukan yang disyorkan, iaitu Cronbach's Alpha > 0.70. Penemuan ini mengesahkan bahawa soal selidik tersebut adalah sah, konsisten, dan sesuai digunakan untuk kajian utama.

## **5.2 Langkah / Instrumen**

Untuk memastikan kesahan dan kebolehpercayaan data, kajian ini menggunakan tiga instrumen piawai yang khusus direka untuk menilai konstruk utama, iaitu kesihatan mental, burn-out, dan kepuasan kerja. Pendekatan ini membolehkan pengukuran yang lebih tepat dan konsisten terhadap pengalaman serta persepsi guru dalam konteks profesional mereka.

### **1. Depression Anxiety Stress Scale (DASS21)**

Instrumen Depression Anxiety Stress Scale (DASS-21) merupakan alat ukuran psikologi yang direka untuk menilai tahap kemurungan, keresahan dan tekanan dalam kalangan individu. Skala ini dibangunkan oleh Sydney H. Lovibond dan Peter F. Lovibond pada tahun 1995, dan merupakan versi pendek yang terdiri daripada 21 item berbanding versi asal DASS-42 yang mengandungi 42 item. DASS-21 telah dibangunkan bagi menyediakan satu ukuran yang padat, tetapi masih mengekalkan ketepatan dalam menilai komponen emosi negatif yang utama.

### **2. Copenhagen Burnout Inventory (CBI)**

Copenhagen Burnout Inventory (CBI) dibangunkan oleh Borritz, Villadsen dan Christensen pada tahun 2005 sebagai alternatif kepada instrumen burnout sedia ada seperti Maslach Burnout Inventory (MBI). Tujuan utama pembangunan CBI adalah untuk memberikan satu alat pengukuran yang lebih telus, bebas royalti, dan sesuai digunakan dalam pelbagai jenis pekerjaan. CBI memberi tumpuan kepada keletihan sebagai teras kepada fenomena burnout dan dibahagikan kepada tiga domain utama: burnout peribadi (personal burnout), burnout berkaitan kerja (work-related burnout) dan burnout berkaitan pelanggan (client-related burnout).

### **3. Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)**

Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) merupakan salah satu instrumen pengukuran psikologi yang paling meluas digunakan untuk menilai kepuasan kerja dalam kalangan pekerja. Instrumen ini dibangunkan oleh sekumpulan penyelidik dari University of Minnesota, khususnya oleh David J. Weiss, René V. Dawis, pada tahun 1967. MSQ dibangunkan sebagai sebahagian daripada Theory of Work Adjustment yang mengaitkan kepuasan kerja dengan keserasian antara individu dan persekitaran kerja mereka.

## **6.0 DAPATAN DAN PERBINCANGAN**

Satu analisis deskriptif telah dijalankan bagi merumuskan ciri-ciri utama set data. Ukuran kecenderungan memusat seperti min, sisihan piawai serta julat (skor minimum

dan maksimum) telah dikira bagi setiap pembolehubah kajian. Pembolehubah tersebut merangkumi masalah kesihatan mental, burn-out dan kepuasan kerja.

### 6.1 Analisis Korelasi

Pekali Korelasi Pearson telah dikira bagi menilai hubungan antara pembolehubah utama.

**Jadual 3: Pearson Correlation Coefficient**

Pemboleh Ubah Tidak Bersandar	Nilai Korelasi	Nilai Signifikan
Tekanan	0.898**	0.000
Kemurungan	0.949**	0.000
Keresahan	0.931**	0.000

Secara keseluruhan, analisis menunjukkan perkaitan yang sangat signifikan antara faktor kesihatan mental iaitu tekanan dengan faktor burn-out dalam kalangan guru-guru, dengan nilai korelasi  $r = 0.898$  ( $p = 0.000 < 0.05$ ), menandakan kekuatan hubungan yang sangat tinggi. Selanjutnya, hubungan antara faktor kemurungan dan burn-out juga terbukti signifikan, dengan  $r = 0.949$  ( $p = 0.000 < 0.05$ ), sekali lagi menunjukkan hubungan yang amat kuat. Faktor terakhir yang dianalisis ialah hubungan antara keresahan dan burn-out, di mana didapati  $r = 0.931$  ( $p = 0.000 < 0.05$ ), mengesahkan bahawa kedua-dua pembolehubah ini juga mempunyai korelasi yang sangat tinggi. Secara umumnya, dapatan ini menegaskan bahawa tekanan, kemurungan, dan keresahan merupakan faktor utama yang berkait rapat dengan burn-out dalam kalangan guru, menunjukkan bahawa kesejahteraan mental mereka sangat terdedah kepada kesan tekanan pekerjaan yang berlarutan.

Hasil kajian turut memperlihatkan hubungan yang amat kukuh antara tekanan, kemurungan dan keresahan dengan burn-out dalam kalangan guru, masing-masing dengan nilai korelasi yang melebihi 0.89. Nilai korelasi yang tinggi ini memperlihatkan bahawa tahap kesihatan mental negatif meningkat seiring dengan peningkatan gejala burn-out. Hal ini secara tidak langsung menggambarkan bahawa faktor tekanan psikologi dan masalah emosi tidak boleh dipisahkan daripada fenomena burn-out, sebaliknya saling melengkapi dalam menjelaskan beban kerja dan tekanan yang dialami guru. Penemuan ini konsisten dengan kajian-kajian terkini yang menunjukkan bahawa kemurungan dan keresahan merupakan prediktor utama burn-out dalam kalangan tenaga pengajar (contohnya, kajian di China: *Frontiers in Psychiatry*, 2025; kajian mindfulness di pendidikan awal: *BMC Psychology*, 2024) Justeru, hubungan signifikan yang sangat tinggi ini bukan sahaja mengesahkan bahawa kesihatan mental memainkan peranan penting terhadap burn-out, tetapi juga menekankan keperluan intervensi yang menyeluruh bagi menguruskan aspek psikologi guru dalam usaha mencegah berlakunya burn-out pada tahap yang lebih serius.

### 6.2 Analisis Regresi

Analisis regresi linear telah dijalankan untuk menguji hipotesis kajian dalam dua peringkat. Pada Peringkat 1, kesihatan mental dimasukkan sebagai pembolehubah bebas bagi menilai kesannya terhadap burn-out. Pada Peringkat 2, kepuasan kerja diperkenalkan sebagai pemboleh ubah moderator, menggunakan istilah interaksi piawai (skor-Z) seperti yang dicadangkan oleh Aiken dan West (1991).

Jadual 4: Regresi

Pembolehubah	Standardized $\beta$	Signifikan
Tekanan	0.166	.003
Kemurungan	0.166	.000
Keresahan	0.702	.000
Sig-F	232.939	.000b
R2	0.879	
Adjusted R2	0.875	

Pembolehubah bersandar: Burn-out

Predictors: (Constant), Kemurungan, Keresahan, Tekanan

Menurut analisis ujian regresi, didapati terdapat kesan pertalian antara pembolehubah tidak bersandar iaitu faktor kesihatan dengan pembolehubah bersandar yakni burn-out, dengan nilai  $R^2 = 0.879$  (87.9%), manakala baki 12.1% lagi dipercayai dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Penemuan ini menegaskan bahawa faktor-faktor kesihatan mental mempunyai kesan nyata terhadap burn-out dalam kalangan guru. Tambahan pula, keputusan ini disokong oleh analisis piawaian (ANOVA), yang menunjukkan penerimaan model dengan Sig. = 0.000 dan  $F = 232.939$ , membuktikan bahawa pengaruh faktor kesihatan mental terhadap burn-out adalah signifikan dan kukuh.

### 6.3 Analisis Korelasi

Jadual 5: Pearson Correlation Coefficient

Variable	Standardized $\beta$	p	t-value	Result
Tekanan	-0.317**	0.000	-11.787	Disokong Hipotesis 4
Kemurungan	-0.067**	0.0327	-0.986	Tidak Disokong Hipotesis 5
Keresahan	-0.280	0.000	-10.122	Disokong Hipotesis 6

Note:  $p < 0.01$

Kepuasan kerja berperanan sebagai pembolehubah penyederhana yang signifikan dengan korelasi negatif dalam hubungan antara faktor tekanan dan burn-out dalam kalangan guru, dengan nilai  $t = -11.787$ ,  $p < 0.05$  (0.000) dan nilai  $\beta = -0.317$ . Sebaliknya, kepuasan kerja bertindak sebagai pembolehubah penyederhana yang tidak signifikan dengan korelasi negatif dalam hubungan antara faktor kemurungan dan burn-out guru, dengan nilai  $t = -0.986$ ,  $p > 0.05$  (0.327) dan nilai  $\beta = -0.067$ . Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan pembolehubah penyederhana yang signifikan dengan korelasi negatif dalam hubungan antara faktor keresahan dan burn-out guru, dengan nilai  $t = -10.122$ ,  $p < 0.05$  (0.000) dan nilai  $\beta = -0.280$ .

### 6.4 Ringkasan t Hipotesis

Hipotesis ini mencerminkan perkaitan yang dijangka wujud sesama pelbagai komponen pemboleh ubah tidak bersandar dengan burn-out dalam kalangan guru. Burn-out digambarkan sebagai tekanan kronik yang timbul apabila tuntutan pekerjaan menjadi terlalu berat atau tidak seimbang dengan kemampuan individu. Perlu diingat bahawa hubungan sebab-akibat tidak semestinya linear; setiap guru mungkin menghadapi tekanan, kemurungan, atau keresahan dengan reaksi yang berbeza-beza. Oleh itu, strategi untuk mengurangkan burn-out dalam kalangan pendidik seharusnya bersifat holistik, merangkumi sokongan sosial, teknik pengurusan tekanan, dan penambahbaikan kondisi kerja secara menyeluruh. Tambahan pula, penyelidikan lanjutan beserta analisis statistik yang teliti diperlukan bagi menilai secara tepat sejauh mana faktor-faktor ini mempengaruhi burn-out dalam konteks guru serta persekitaran kerja mereka.

Jadual 6: Ringkasan Hipotesis

Hipotesis	Keputusan
H1: Terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan dengan burn-out dalam kalangan guru	Disokong
H2: Terdapat hubungan yang signifikan antara kemurungan dengan burn-out dalam kalangan guru.	Disokong
H3: Terdapat hubungan antara keresahan dengan burn-out dalam kalangan guru.	Disokong
H4: Kepuasan kerja berperanan sebagai penyederhana hubungan antara faktor tekanan dan burn-out.	Disokong
H5: Kepuasan kerja berperanan sebagai penyederhana (moderator) hubungan antara faktor kemurungan dan burn out.	Tidak Disokong
H6: Kepuasan kerja berperanan sebagai penyederhana hubungan antara faktor keresahan dan burn-out.	Disokong

Hasil dapatan emperikal menegaskan bahawa hipotesis 4 disokong, iaitu kepuasan kerja berfungsi sebagai penyederhana (moderator) dalam pertalian antara faktor tekanan dengan burn-out. Boleh dibayangkan faktor kepuasan kerja ini seperti "perisai emosi" yang membantu guru menahan tekanan kerja yang menimpa mereka. Apabila tekanan meningkat, guru yang ada peningkatan tahap kepuasan kerja masih mampu mengekalkan keseimbangan emosi dan produktiviti, mengurangkan risiko burn-out. Dengan cara ini, kepuasan kerja bukan sahaja memberi kesan langsung terhadap kesejahteraan guru, tetapi juga memberi pandangan yang lebih mendalam tentang dinamika psikologi dan profesionalisme, bagaimana individu berinteraksi dengan tekanan harian mereka, dan bagaimana mereka menyesuaikan diri untuk kekal berdaya tahan dalam lingkungan kerja yang mencabar.

Hasil kajian menunjukkan bahawa Hipotesis 5, yang mencadangkan bahawa kepuasan kerja berfungsi sebagai penyederhana (moderator) dalam kajian sebagai penghubung di antara faktor kemurungan dan burn-out adalah tidak disokong. Analisis akhir statistik melalui ujian penyederhanaan mendapati bahawa, terdapat perbezaan di peringkat awal, kepuasan kerja tidak memainkan peranan sebagai penyederhana dalam menyokong atau meredakan kesan kemurungan terhadap burn-out dalam kalangan guru. Walaupun pertalian antara faktor kemurungan dan burn-out terbukti signifikan, kepuasan kerja tidak menunjukkan kesan penyederhanaan yang bermakna. Oleh hal yang demikian,, hasil ini menegaskan bahawa walaupun kemurungan jelas berkait dengan burn-out, tahap kepuasan kerja guru tidak cukup kuat untuk mempengaruhi atau mengurangkan intensiti hubungan tersebut, memberikan pemahaman kritis bahawa faktor lain mungkin lebih berperanan dalam mengekang kesan kemurungan terhadap burn-out.

Terdapat hubungan yang jelas antara faktor kesihatan mental guru dan kejadian burn-out, menunjukkan bahawa apabila kesihatan mental guru terjejas—contohnya, tekanan, kecemasan, atau kemurungan meningkat—risiko untuk mengalami burn-out juga semakin tinggi. Kepuasan kerja berpotensi bertindak sebagai pemoderasi positif, di mana ia dapat mengurangkan kesan negatif tekanan terhadap kesejahteraan mental. Namun, dalam keadaan di mana guru mengalami tahap kemurungan yang sangat tinggi, kepuasan kerja tidak lagi berupaya menyederhanakan hubungan ini secara efektif. Menurut Koutsimani (2019), masalah tekanan kerja yang berterusan dan tidak ditangani dengan kadar segera akan membawa kepada masalah kepuasan kerja yang rendah, kemurungan, serta kelesuan, dan hilangnya semangat untuk meneruskan pekerjaan. Penemuan kajian ini juga seiring dengan penemuan dalam kajian yang dibuat oleh Dewi (2019), menegaskan bahawa kemurungan memberi impak buruk kepada tahap kepuasan

kerja individu. Fenomena ini menekankan bahawa kesejahteraan mental dan kepuasan kerja guru saling berkait rapat, dan intervensi yang holistik diperlukan untuk mengurangkan risiko burn-out.

## 7.0 PERBINCANGAN

Komitmen guru dalam profesion perguruan merujuk kepada tingkah laku yang berdasarkan prinsip profesionalisme, etika, dan keinginan tulus untuk melaksanakan tugas dengan cemerlang. Apabila tahap komitmen guru rendah, ia berpotensi menjejaskan kualiti pembelajaran dan pencapaian pelajar. Individu yang mempunyai kesihatan mental yang baik lebih berupaya mengurus dan menangani tekanan secara efektif, membolehkan mereka berfungsi secara optimum dalam persekitaran kerja yang mencabar. Oleh itu, kesihatan mental bukan sahaja komponen penting yang mempengaruhi prestasi guru, tetapi juga interaksi, motivasi, serta kesejahteraan mental pelajar sepanjang proses pembelajaran (Shamzaeffa & Kevin, 2016).

Dalam kajian yang dijalankan oleh Kaiser (2020), penemuan menunjukkan keserasian dengan Job Demands-Resources Model, di mana sumber kerja seperti kepuasan kerja dapat melemahkan hubungan antara tuntutan kerja dan keletihan. Kajian tersebut juga menekankan bahawa kepuasan kerja boleh berperanan sebagai "penampan" yang mengurangkan kesan keletihan akibat tekanan kerja. Namun, tidak semua aspek kesihatan mental, contohnya kemurungan, mudah dipengaruhi oleh tahap kepuasan kerja. Kajian di Malaysia oleh Salina Mohamed (2021) mendapati bahawa kemurungan tetap mempunyai hubungan yang kukuh dengan keletihan, walaupun tahap kepuasan kerja rendah, menandakan bahawa pendekatan atau intervensi khusus diperlukan untuk menangani isu kemurungan secara efektif.

## 8.0 KESIMPULAN

Terdapat hubungan yang jelas antara faktor kesihatan mental guru dan burn-out dalam kajian ini. Jika kesihatan mental seseorang semakin terjejas contohnya disebabkan oleh tekanan, kecemasan, atau kemurungan maka semakin tinggi risiko mereka mengalami masalah burn-out. Kepuasan kerja yang tinggi berpotensi berperanan sebagai penyederhana yang positif dalam membantu guru mengurus tekanan dan mengurangkan kesan negatif terhadap kesejahteraan dalam kehidupan mereka. Namun, dalam situasi di mana guru menghadapi tahap kemurungan yang sangat tinggi, kepuasan kerja mungkin tidak lagi akan berkesan sebagai penyederhana dan hal ini menyebabkan kesihatan mental guru terus terjejas. Menurut kajian Vanchapo (2020), dapatan ini memperkukuhkan teori bahawa tekanan kerja berlarutan dan tidak dikendalikan dengan kadat segera boleh membawa kepada ketidakpuasan kerja, keletihan, kemurungan, dan penurunan motivasi untuk melaksanakan kerja harian mereka.

Burn-out dalam kalangan guru merupakan isu yang semakin mendapat perhatian kerana kesannya terhadap prestasi kerja dan kesejahteraan individu. Kajian terdahulu menunjukkan bahawa tahap burn-out yang tinggi boleh mengakibatkan keletihan emosi, penurunan motivasi, dan kurangnya kepuasan kerja. Kesihatan mental yang terganggu boleh menjadi faktor utama yang menyumbang kepada masalah ini. Walaubagaimanapun, masih terdapat keterbatasan kajian yang memberikan tumpuan khusus kepada guru. Oleh itu, kajian

ini akan meneliti sejauh mana kesehatan mental mempengaruhi tahap burn-out dalam kalangan guru di daerah ini.

Bagi mereka yang bekerja dalam bidang pendidikan, seperti guru sekolah, kesehatan mental adalah aspek penting dalam kesejahteraan individu. Akhir-akhir ini, kebimbangan mengenai isu keletihan kerja dalam kalangan guru semakin meningkat. Ini disebabkan oleh jadual kerja mereka yang menuntut, tuntutan emosi dan sosial, serta kesan negatif terhadap kesehatan mental mereka. Oleh itu, intervensi yang lebih menyeluruh dan tepat pada masanya diperlukan untuk menyelesaikan isu ini semasa fasa penilaian.

## 9.0 RUJUKAN

- Abd Wahab, N., & Abdullah, M. Y. (2018). Hubungan gaya kepimpinan dan pengurusan kerja guru besar dengan kepuasan kerja guru Sekolah Agama Kerajaan Johor. *Jurnal Ilmi*, 8, 136-150.
- Adrian, L. E., Bt Salamudin, N., & Bt Othman, N. (2021). Burn-out: hubungannya dengan tekanan kerja dalam kalangan guru-guru pendidikan jasmani sekolah menengah di daerah Kota Kinabalu, Sabah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(8), 183-195. Doi: 10.47405/mjssh.v6i8.948
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2016). Meaningful work and mental health: Job satisfaction as a moderator. *Journal of Happiness Studies*, 17(6), 2295–2313. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9680-0>
- Alrabadi, N., Chen, Y., & Hsu, C. (2024). Mindfulness, teacher mental health, and well-being in early education: A correlational study. *BMC Psychology*, 12, 1930. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01930-3>
- Bakar, N. A. A., Mansor, K. Z., & Zokarphy, N. Z. (2022). Pengaruh budaya kerja dalam organisasi terhadap kepuasan kerja guru di sekolah-sekolah menengah daerah Hulu Perak. *Judicious*, 3(1), 1-12. <https://doi.org/10.37010/jdc.v3i1.746>
- Corrente, M., Ferguson, K., & Bourgeault, I. L. (2022). Mental health experiences of teachers: A scoping review. *Journal of Teaching and Learning*, 16(1), 23-43. <https://doi.org/10.22329/jtl.v16i1.6856>
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4514–4543. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i07.p07>
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring job satisfaction: The use of quality of work life factors. *Benchmarking: An International Journal*, 26(3), 871-892. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>
- Jones-Rincon, A., & Howard, K. J. (2019). Anxiety in the workplace: A comprehensive occupational health evaluation of anxiety disorder in public school teachers. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 24(1), e12133. <https://doi.org/10.1111/jabr.12133>
- Kaiser, S., Patras, J., Adolfsen, F., Richardsen, A. M., & Martinussen, M. (2020). Using the Job Demands–Resources model to evaluate work-related outcomes among Norwegian health care workers. *SAGE Open*, 10(2), 2158244020947436. <https://doi.org/10.1177/2158244020947436>
- Kamarudin, S. B., & Taat, M. S. (2020). Faktor tingkah laku pelajar, kekangan masa, beban tugas dan tekanan kerja dalam kalangan guru. *Malaysian Journal of Social Sciences And Humanities (MJSSH)*, 5(9), 114-124. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v5i9.481>

- Klai, M. E., & Bahrin, F. K. (2020). Kesedaran tentang masalah kemurungan dalam kalangan guru. *Geografia: Malaysian Journal of Society and Space*, 16(4), 273-284. <https://doi.org/10.17576/geo-2020-1604-20>
- Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). The relationship between burnout, depression, and anxiety: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 10, 284. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00284>.
- Liu, X., Pan, Z., & Ye, W. (2024). How workplace telepressure fuels job burnout among educators: Mediated by work-related rumination and moderated by perceived organizational support. *Behavioral Sciences*, 15(8), 1109. <https://doi.org/10.3390/bs15081109> [MDPI](#)
- Lizana, P. A., & Lera, L. (2022). Depression, anxiety, and stress among teachers during the second COVID-19 wave. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 5968. <https://doi.org/10.3390/ijerph19105968>
- Mohamed, S., Nikmat, A., Hashim, N. A., Shuib, N., & Raduan, N. J. (2020). Burnout and its Relationship to Psychological Distress and Job Satisfaction Among Academician and Non-Academician in Malaysia. *International Journal of Higher Education*, 10(1), 85–99. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v10n1p85>
- Rastegar, N., & Rahimi, M. (2023). Teachers' post-pandemic outlook on the role of Technological and Pedagogical Content Knowledge in coping with burnout under adverse conditions: How a job demand transformed into a job resource. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1129910> [Frontiers+1](#)
- Salesti, J. (2016). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Studi pada tenaga pendidikan dan kependidikan pada Universitas di Batam). *Jurnal Dimensi*, 3(2), 1-16. <https://doi.org/10.33373/dms.v3i2.101>
- Setyaningsih, S., & Sunaryo, W. (2021). Optimizing transformational leadership strengthening, self-efficacy, and job satisfaction to increase commitment. *International Journal of Instruction*, 14(4), 427-438. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14425a>
- Sulaiman, Z., & Mansor, M. (2024). Pembelajaran profesional guru: Konsep dan perspektif. *International Journal of Modern Education*, 6(23), 15–29. <https://doi.org/10.35631/IJMOE.623002>
- Turtulla, S. (2017). Examining levels of job burnout among teachers working in Kosova in terms of different variables. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 2(6), 285-297. <https://doi.org/10.26417/ejms.v6i1.p285-297>
- Vermila, A., & Kurniawati, F. (2025). A systematic literature review on technostress in post-COVID-19 education: Psychological stressor, antecedents, mitigation strategies, and the role of counseling. *Konselor*, 14(1), 33–57. <https://doi.org/10.24036/02025141111-0-86> [counselor.ppj.unp.ac.id](https://counselor.ppj.unp.ac.id)
- Westphal, A., Kalinowski, E., Hoferichter, C. J., & Vock, M. (2022). K–12 teachers' stress and burnout during the Covid-19 pandemic: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 13, 920326. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.920326>