

Burnout Phenomenon of Guidance and Counseling Millennial Teachers in Junior High School

Hanna Harsy Apsarie^{1*}, Ilfiandra Ilfiandra², Amin Budiamin³

[1] Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia. [2] Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia. [3] Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia.

Abstract

The research is based on the phenomenon of burnout experienced by the human services profession, especially beginners. The research aims to describe burnout in guidance and counseling millennial teachers born between 1982 and 2003 in Junior High School in Bandung. The approach of the research was quantitative with a survey design. The participants in the study consisted of the guidance and counseling millennial teacher population in Bandung in the number of 27 people. The instruments used in this research were adapted from the Counselor Burnout Inventory developed by Lee et al. (2007) with 18 valid items, and the Cronbach Alpha's was 0.927, in the form of an interval scale. The technical data analysis used parametric statistics to compare the mean scores. The research findings indicate that millennial guidance and counseling teachers at Junior High Schools in Bandung are at a medium level of burnout.

Keywords: Burnout; Guidance and Counseling Teacher; Millennial

Article Info

Artikel History: Submitted: 2022-06-23 | Published: 2022-08-30

DOI: <http://dx.doi.org/10.24127/gdn.v12i2.5524>

Vol 12, No 2 (2022) Page: 192 - 200

(*) Corresponding Author: Hanna Harsy Apsarie, Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia, Email: hannaharsy@upi.edu



This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium provided the original work is properly cited.

INTRODUCTION

Tanggung jawab pelaksanaan layanan pada satuan pendidikan dilakukan oleh konselor atau guru Bimbingan dan Konseling (BK). Penyelenggaraan BK pada SMP/SMA/SMK atau yang sederajat dilakukan oleh guru BK dengan rasio satu guru BK melayani 150 orang konseli/peserta didik (Permendikbud No.111 tahun 2014). Pada kenyataannya, satu guru BK seringkali melayani lebih dari 150 orang konseli. Guru BK memiliki tugas yang tidak mudah yakni memfasilitasi perkembangan peserta didik untuk mencapai kemandirian dalam hidupnya. Konseling adalah salah satu profesi membantu yang paling menantang. Orang yang memilih konseling sebagai karir mereka diharapkan untuk membantu orang

lain secara efektif menyelesaikan tekanan psikologis (Skovholt dkk. dalam Datu & Mateo, 2015).

Dalam melaksanakan tugasnya, profesi guru BK rentan terhadap pengalaman psikologis yang negatif seperti *burnout* (Injeyan dkk., 2010). Pada kamus, kata 'to burn out' didefinisikan sebagai 'gagal, aus, atau lelah dengan adanya tuntutan yang berlebihan pada energi, kekuatan, atau sumber daya. *Burnout* diartikan sebagai ketidakseimbangan antara kedinamisan permintaan dan pasokan energi yang terganggu, sehingga cadangan energi seseorang berangsur-angsur habis. Individu memberi terlalu banyak dalam waktu yang terlalu lama dan menerima imbalan terlalu sedikit. Pada dasarnya, *burnout* adalah ketidakseimbangan pada investasi jangka panjang (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Definisi *burnout* konselor yaitu kombinasi beberapa penyakit fisik dan emosional yang termanifestasi baik secara kognitif maupun di tempat kerja (Lee dkk. dalam Gnilka, Karpinski & Smith, 2015). *Burnout* pada guru BK terdiri dari 5 aspek yaitu (1) perasaan kelelahan mengacu pada emosi dan keletihan fisik yang dapat dipengaruhi oleh sifat pekerjaan konselor, seperti tipe konseli yang dihadapi, masalah yang dimiliki konseli, serta faktor lingkungan, (2) inkompetensi mencerminkan keyakinan internal yang dimiliki konselor bahwa ia mampu melakukan pekerjaannya, (3) lingkungan kerja yang negatif, berfokus pada sikap dan emosi konselor terhadap lingkungan kerja, (4) mendevaluasi konseli merupakan kurangnya hubungan emosional, empati, dan kepedulian terhadap konseli, dan (5) penurunan pencapaian pribadi berfokus pada hubungan interpersonal konselor, yakni dampak pekerjaan terhadap kehidupan pribadi seperti hubungan sosial, hobi, dan hal-hal yang dianggap menyenangkan diluar pekerjaan (Gnilka, Karpinski & Smith, 2015).

Faktor yang terkait dengan *burnout* menurut Brewer & Shaphard (2004) dapat dibagi menjadi (1) faktor lingkungan/ organisasi, (2) faktor individu, (3) faktor demografi, seperti gender, pendidikan, dan usia (Galek dkk., 2011). Pada guru BK pemula, *burnout* diperkuat dengan adanya fenomena keragaman generasi di tempat kerja. Menurut Vincent dkk. (2019) sindrom *burnout* dialami secara berbeda pada tahapan karier yang berbeda dan/atau oleh generasi yang berbeda. Strauss dan Howe (Bosch, Revilla, & Paura, 2018, hlm. 1) mendefinisikan millennials sebagai kelompok individu yang lahir antara tahun 1982 hingga 2003. Millennials memiliki pengalaman seumur hidup dengan teknologi, mereka berorientasi pada pekerjaan dibandingkan generasi sebelumnya (Weber, 2017). Tingkat tenaga millennials sering diabaikan, termasuk ketika 'lembur' ketika membalas email di tempat tidur (Petersen, 2019). Salah satu alasan mengapa millennials tidak lepas dari pekerjaan adalah ponsel dan internet. Mereka secara fisik tidak pernah benar-benar meninggalkan pekerjaannya (Carmichael, 2016). Paparan berkepanjangan terhadap kondisi kerja yang penuh tekanan telah dikaitkan dengan *burnout* (Nixon & Winnubs dalam Nagar, 2012). Lebih lanjut, menurut Skovholt (dalam Bilot, 2012), dalam perjalanannya konselor pemula memiliki celah antara teori dan praktik, apa yang telah dipelajari dapat menjadi tidak relevan dalam praktik. Realisasi konselor pemula berhubungan dengan rasa frustrasi dan kekecewaan, baik terhadap program pelatihan maupun diri sendiri. Selain itu, stress pada konselor pemula dapat disebabkan oleh harapan yang tinggi.

Penelitian mengenai *burnout* pada guru telah dilakukan di Amerika Serikat dan hasil menunjukkan 25% guru berhenti bekerja sebelum tahun ketiga dan hampir 40% meninggalkan profesi mereka dalam 5 tahun bekerja akibat *burnout* (Chang, 2009). Tidak hanya itu, *burnout* dikaitkan dengan perilaku guru BK yang melakukan kebalikan dari alasan utama ia bekerja, seperti menjadi tidak peduli, kehilangan kehangatan, empati, dan perhatian (Harris & Winokuer, 2016). Padahal empati dan kehangatan guru BK merupakan

hal yang sangat penting, mengingat proses konseling merupakan sebuah bantuan melalui interaksi (Salyers dkk., 2013). Di Indonesia, penelitian mengenai *burnout* Guru BK pada tingkatan Sekolah Menengah Pertama (SMP) khususnya Guru BK pemula belum ditemukan. Lebih lanjut, berdasarkan adanya kekosongan penelitian tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kecenderungan *burnout* Guru BK Millennial di SMP se-Kota Bandung.

METHOD

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian survei (*survey research design*) yaitu prosedur dalam penelitian kuantitatif yang menyelidiki sampel atau populasi untuk mendeskripsikan sikap, pendapat, perilaku, atau karakteristik dari populasi (Creswell, 2012). Tujuan utama dari survei adalah mengetahui gambaran umum karakteristik dari populasi (Hamdi & Bahruddin, 2014).

Rancangan studi survei dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kecenderungan *burnout* Guru BK Millennial di SMP di Kota Bandung. Prosedur penelitian terdiri sebagai berikut: (1) Mendapatkan izin penelitian dari Dinas Pendidikan Kota Bandung dan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung; (2) Menghubungi Ketua MGMP SMP Kota Bandung untuk meminta data Guru BK di Kota Bandung; (3) Menyortir dan memilih partisipan sesuai kriteria; (4) Mempersiapkan kelengkapan dan petunjuk pengerjaan instrumen; (5) Menyebarkan instrumen penelitian melalui whatsapp dan (6) Mengolah dan menganalisis hasil penelitian.

Partisipan

Partisipan penelitian yang ikut serta dalam penelitian yaitu populasi Guru BK yang lahir antara tahun 1982 hingga 2003 (guru BK millennial) SMP Negeri dan Swasta di Kota Bandung. Jumlah guru BK/konselor yang memenuhi kriteria tersebut sebanyak 27 orang.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Counselor *Burnout* Inventory (CBI) yang dikembangkan oleh Lee dkk. pada tahun 2007 dan berisikan 5 subskala, yaitu perasaan kelelahan, lingkungan kerja yang negatif, inkompetensi, mendevaluasi konseli, dan penurunan pencapaian pribadi. CBI terdiri dari 20 item pengukuran dengan skala 1 untuk tidak pernah hingga 5 untuk selalu, semakin besar angka maka akan semakin merepresentasikan simptom *burnout* yang lebih tinggi (Lee dkk., 2007; Carrola dkk., 2012; Khalsa, 2012). Sebelum disebarkan, CBI dialih bahasa menjadi Bahasa Indonesia dan telah melewati uji coba instrument diantaranya uji kelayakan, uji keterbacaan, dan uji validitas dan uji reliabilitas. Berdasarkan perhitungan dengan bantuan *software* SPSS, instrumen CBI yang digunakan dalam penelitian ini memiliki 18 item yang valid dengan indeks reliabilitas sebesar 0,927.

Analisis Data

Proses analisis data dilakukan dengan mengolah dan menganalisis data untuk mendeskripsikan kecenderungan *burnout* Guru BK millennial. Data yang didapatkan diolah menggunakan Rasch Model dengan program Winstep. Data yang diperoleh dikelompokkan ke dalam tiga kategori yang berbeda, yaitu kategori tinggi, sedang dan

rendah. Pengkategorian skor kecenderungan *burnout* diperoleh menggunakan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 1. Kategorisasi Skor

Rentang Skor	Kategori
$\text{Mean} + 1,0 \text{ StDev} \leq X$	Tinggi
$(\text{Mean} - 1,0 \text{ StDev}) \leq X < (\text{Mean} + 1,0 \text{ StDev})$	Sedang
$X < (\text{Mean} - 1,0 \text{ StDev})$	Rendah

(Azwar, 2017, hlm. 149)

Perolehan nilai rata-rata (*mean*) kecenderungan *burnout* Guru BK millennial adalah -0.97 logit dengan standar deviasi 0.84 logit. Berdasarkan rumus kategorisasi skor, batas kategori skor *burnout* Guru BK millennial adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Batas Kategori Skor *Burnout* Guru BK

Rentang Skor	Kategori
$-0.13 \leq X$	Tinggi
$-1.81 \leq X < 0.13$	Sedang
$X < -1.81$	Rendah

Catatan: satuan pengukuran menggunakan logit

RESULT AND DISCUSSION

Profil Kecenderungan *Burnout* Guru BK Millennial

Kecenderungan umum *burnout* Guru BK Millennial di SMP Negeri dan Swasta se-Kota Bandung berada pada kategori sedang, dengan perolehan rata-rata sebesar -0.97 logit dan standar deviasi 0.84 logit. Nilai rata-rata -0.97 logit menunjukkan kecenderungan responden yang lebih banyak menjawab tidak setuju pada pernyataan di berbagai item. Artinya, Guru BK millennial terkadang merasakan gejala *burnout* meskipun intensitasnya tidak tinggi. Standar deviasi 0.55 logit yang lebih besar dari *mean* menunjukkan jawaban responden sangat beragam. *Burnout* sebagai sebagai masalah psikologis bergerak dari skor terendah sebesar -3.37 logit ke skor tertinggi sebesar 0.12 logit, artinya kecenderungan *burnout* bergerak dari kategori rendah menuju kategori tinggi. Adapun distribusi frekuensi kecenderungan *burnout* secara rinci disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kecenderungan *Burnout* Guru BK Millennial SMP Negeri dan Swasta se-Kota Bandung

Kategori <i>Burnout</i>	Frekuensi	Persentase
Tinggi	4	15%
Sedang	20	74%
Rendah	3	11%

Berdasarkan distribusi frekuensi, 15% Guru BK Millennial berada dalam kategori *burnout* tinggi, 74% Guru BK Millennial berada dalam kategori *burnout* sedang, dan hanya 11% Guru BK Millennial yang mengalami kategori *burnout* rendah, Artinya, sebagian besar Guru BK Millennial merasakan kelelahan emosi dan keletihan fisik, perasaan inkompetensi, lingkungan kerja yang negatif, mendevaluasi konseli, dan penurunan

pencapaian pribadi. Apa yang terungkap dalam penelitian ini sejalan dengan pandangan Jang dkk. (2012) bahwa guru BK rentan terkena pengembangan gejala stres seperti *burnout*. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Gnilka, Karpinski, & Smith (2015) pada 272 konselor sekolah yang tergabung dalam ASCA (American School Counselor Association), hasil menunjukkan konselor sekolah mengalami *burnout*. Temuan serupa dengan penelitian Apsarie (2016), yang menunjukkan guru BK SMK Negeri se-Kota Bandung dengan kelompok masa kerja 1-10 tahun dan guru BK usia dewasa muda (usia 18-40 tahun) menempati kecenderungan *burnout* tertinggi dibandingkan individu dengan masa kerja yang lebih lama dan guru BK yang lebih tua. Temuan berbeda dengan penelitian kecenderungan *burnout* yang dilakukan oleh Kusumanggoro (2012) pada 84 guru BK SMA di Kabupaten Bantul, hasil menunjukkan responden cenderung berada pada kecenderungan *burnout* yang rendah.

Para Guru BK millennial/ pemula memiliki tantangan tersendiri. Dalam masa dewasa awal banyak persoalan yang baru dialami. Segera setelah seorang individu menyelesaikan pendidikan mereka, mereka akan menghadapi persoalan yang berhubungan dengan pekerjaan dan jabatan. Kompleksnya persoalan ini disebabkan oleh faktor intern individu (ciri pribadi, sikap, kemampuan dan keterampilan), faktor lingkungan sosial (termasuk orangtua), dan faktor lapangan serta kesempatan kerja. Dengan kata lain, sebelum mulai bekerja (saat akan memasuki lapangan pekerjaan), individu telah mengalami berbagai persoalan. Selain itu, persoalan yang berhubungan dengan pemilihan teman hidup merupakan satu diantara persoalan yang penting. Individu dihadapkan pada proses pemilihan teman hidup dan pemilihan lapangan kerja (Mappiare, 1983).

Kebanyakan orang dewasa muda mengkhawatirkan kinerja pekerjaan mereka dan penerimaan oleh pekerja lain. Sebagai pekerja, mereka memilih meningkatkan waktu dan komitmen untuk bekerja dan mengurangi waktu untuk keluarga yang berpotensi menjadi sumber stres. Tuntutan persaingan antara keluarga dan pekerjaan merupakan penyebab utama stres dan konflik kerja. *Burnout* juga ditemukan menurun seiring dengan penambahan usia (Hoyer & Roodin, 2003). Karenanya, guru BK pemula rentan terkena *burnout* sehubungan adanya kemungkinan mencapai tingkat kelelahan fisik dan emosional yang lebih tinggi dibandingkan guru BK yang lebih tua.

Setidaknya terdapat 5 (lima) hal yang berkontribusi pada human services *burnout*, yaitu perbedaan anggapan dengan kenyataan seperti (1) pekerja muda merasa tidak kompeten saat menangani banyaknya tugas baru, mereka merasa kurang latihan dan keberhasilan layanan tidak sesuai dengan yang awalnya diharapkan, (2) status profesional ternyata tidak menjamin autonomi dan kontrol dalam pekerjaan, (3) klien ternyata tidak selalu kooperatif, (4) pekerjaan ternyata tidak selalu menarik dan bermakna, dan (5) rekan kerja/kolega tidak selalu dapat memberikan dukungan (Cherniss, 1980). Dukungan yang tidak didapatkan di tempat kerja dapat terjadi karena adanya kesenjangan generasi/ *generation gap* yang dapat menyebabkan konflik di tempat kerja, diantaranya masalah etika dan penggunaan teknologi. Misalnya, generasi millennial diharapkan dapat berkontribusi pada organisasi dengan menyuarakan pendapat mereka. Namun, bagi generasi *baby boomer* yang lahir antara tahun 1946 hingga 1964, perilaku millennial dapat disalahpahami sebagai bentuk tidak menghargai pengalaman bertahun-tahun mereka (Reiser, Vreede, & Petty, 2019). Akibatnya, para pekerja muda akan merasa kecewa jika pengetahuannya tidak diperhitungkan dalam pemberian instruksi oleh seorang yang lebih tua. Selain itu, pekerja yang lebih tua kurang tanggap dalam memberi respon terhadap pekerja muda yang lebih banyak pengetahuannya tetapi tidak berpengalaman (Edelmann, 1997).

Burnout lebih umum terjadi di kelompok usia muda karena orang yang lebih tua memiliki pengalaman kerja lebih daripada pekerja muda. Orang yang lebih muda cenderung mengalami lack of professional experience (Maslach dalam Aydemir & Icelli, 2012; Hoyer & Roodin, 2003). Pekerja muda memungkinkan terkena sumber ambiguitas peran yang dapat berkontribusi pada ketegangan, yaitu kurangnya informasi tentang apa yang terjadi dalam organisasi (Kahn dalam Cherniss, 1980). Hal itu dapat terjadi kepada pekerja muda sebagai individu yang baru bergabung kedalam suatu organisasi. Hal ini sejalan dengan pernyataan bahwa kepuasan kerja yang paling rendah ditemukan pada pekerja yang paling muda, Pekerja muda kecewa dengan pekerjaan mereka yang tidak memunculkan tantangan atau tanggung jawab yang memadai. Pekerja yang berusia tua juga mempunyai kesempatan lebih besar untuk memperoleh pemenuhan dan aktualisasi diri pada pekerjaan mereka. Usia dan pengalaman kerja dapat menambah kepercayaan, kompetensi, penghargaan, tanggung jawab, dan pengarahan (Brush, Moch, & Pooyan dalam Wijono, 2010).

Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan bagaimana seseorang memperoleh penguasaan di masa lalu penting dalam penentuan upaya mengatasi stres di masa depan. Pengalaman individu dalam menghadapi tugas, stresor, dan berbagai situasi dapat melemahkan efek stres. Orang yang pernah mengatasi konflik di masa lalu dan telah merasakan dampak negatifnya, dapat menjadi lebih teratur dalam menyelesaikan konflik daripada mereka yang belum berpengalaman (Cherniss, 1980). Pengalaman masa lalu cenderung memengaruhi kepribadian individu atau langsung berdampak pada sensitivitas seseorang terhadap stres. Adalah suatu hal yang penting bagi seseorang untuk dapat mempertimbangkan bagaimana situasi stres yang pernah dialaminya pada situasi di masa yang akan datang. Orang yang berpengalaman dalam situasi tertentu akan mampu beradaptasi lebih baik jika suatu saat akan berhadapan dengan masalah yang sama (Kaminoff & Proshansky, 1982).

Pekerja berusia lebih tua cenderung lebih berpengalaman dan menempati posisi yang lebih mapan, sedangkan pekerja muda cenderung memiliki keterampilan dan pengetahuan terbaru. Status yang sama dari beberapa rekan kerja yang berbeda usia, membuat pekerja yang lebih tua merasa memiliki lebih banyak pengalaman atau pengetahuan. Kebanyakan orang yang lebih tua berada dalam kesehatan mental yang baik dan lebih mampu mengelola tekanan yang dialami. Mereka menjadi lebih baik dalam mengelola stres. Namun beberapa peristiwa dengan tingkatan stressor yang tinggi, seperti kematian pasangan juga lebih mungkin dialami (Hoyer & Roodin, 2003).

Melalui temuan penelitian, diketahui *burnout* sebagai masalah psikologis (Galek dkk. 2011) cukup dirasakan guru BK SMP Millennial se-Kota Bandung, sehingga guru BK belum sepenuhnya mencapai kualitas pribadi konselor yang diharapkan. Padahal, kesehatan psikologis yang baik adalah salah satu kualitas pribadi guru BK yang akan mendasari pemahaman perilaku dan keterampilan dan akan mengembangkan satu daya yang positif dalam konseling. Kesehatan psikologis yang baik berguna dalam hubungan konseling agar konselor terhindar dari perspektif subjektif, nilai yang keliru, atau kebingungan (Surya, 2009, hlm. 62; Yusuf & Nurih-san, 2011).

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada populasi Guru BK SMP Negeri dan Swasta yang lahir antara tahun 1982 hingga 2003 (Millennial) se-Kota Bandung, dapat disimpulkan Guru BK Millennial SMP se-Kota Bandung memiliki kecenderungan *burnout* sedang. Artinya, Guru BK Millennial SMP se-Kota Bandung terkadang merasakan kelelahan emosi dan keletihan fisik, perasaan inkompetensi, lingkungan kerja yang negatif, mendevaluasi konseli, dan penurunan pencapaian pribadi meskipun tidak berada dalam intensitas yang tinggi. Melalui temuan tersebut, Guru BK millennial perlu proaktif untuk mengatasi gejala *burnout* yang muncul, misalnya mengikuti pelatihan dengan program pengetasan *burnout*. Selain itu, MGBK selaku organisasi yang menaungi Guru BK dapat memfasilitasi kegiatan untuk meningkatkan kompetensi dalam menghadapi ancaman *burnout*. Adapun Guru BK yang berada dalam kategori intensitas *burnout* rendah tetap perlu waspada dan responsif terhadap pemunculan gejala *burnout* serta berusaha mencegah efeknya.

REFERENCES

- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 111 Tahun 2014 tentang Bimbingan dan Konseling pada Pendidikan Dasar dan Menengah
- Apsarie, H.H. (2016). Fenomena Burnout Guru Bimbingan dan Konseling di Sekolah Menengah Kejuruan. (*Skripsi*). Universitas Pendidikan Indonesia
- Aydemir, O. & Icelli, I. (2012). Burnout: risk factor. Dalam S.B. Kohler (Penyunting), *Burnout for Expert* (hlm. 119-144). New York: Springer Science+Business Media
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi (Edisi II)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bilot, J. (2012). *The Relationship between Wellness and Burnout among Novice Counselors*. (Disertasi). Faculty of the College of Education, Florida Atlantic University, Florida.
- Bosch, O. J., Revilla, M., & Paura, E. (2019). Do Millennials differ in terms of survey participation? *International Journal of Market Research*, 61(4), 359–365. <https://doi.org/10.1177/1470785318815567>
- Brewer, E. W., & Shapard, L. (2004). Employee Burnout: A Meta-Analysis of the Relationship Between Age or Years of Experience. *Human Resource Development Review*, 3(2), 102–123. <https://doi.org/10.1177/1534484304263335>
- Carmichael, S. G. (2016). *Millennials are actually workaholics, according to research*. *Harvard Business Review*. [Online]. Diakses dari: <https://hbr.org/2016/08/millennials-are-actually-workaholics-according-to-research>
- Carrola, P. A., Yu, K., Sass, D. A., & Lee, S. M. (2012). Measurement Invariance of the Counselor Burnout Inventory Across Cultures. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 45(4), 227–244. <https://doi.org/10.1177/0748175612447630>
- Chang, M.-L. (2009). An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers. *Educational Psychology Review*, 21(3), 193–218. <https://doi.org/10.1007/s10648-009-9106-y>
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. New York: Praeger.
- Creswell, J.W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative And Qualitative Research*. Boston: Pearson Education.

- Datu, J.A.D. & Mateo, N.J. (2015). *Perceived autonomy support moderates the relations between counseling self-efficacy and flow among Filipino counselors [Online]*. Diakses dari <http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs12144-015-9358-2>.
- Edelmann, R.J. (1997). *Interpersonal Conflicts at Work*. Yogyakarta: Kanisius
- Galek, K., Flannelly, K. J., Greene, P. B., & Kudler, T. (2011). Burnout, Secondary Traumatic Stress, and Social Support. *Pastoral Psychology, 60*(5), 633–649. <https://doi.org/10.1007/s11089-011-0346-7>
- Gnilka, P. B., Karpinski, A. C., & Smith, H. J. (2015). Factor Structure of the Counselor Burnout Inventory in a Sample of Professional School Counselors. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 48*(3), 177–191. <https://doi.org/10.1177/0748175615578758>
- Hamdi, A.S. & Bahruddin, E. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish
- Harris, D.L. & Winokuer, H.R. (2016). *Principles and Practice of Grief Counseling*. New York: Springer Publishing Company
- Hoyer, W.J. & Roodin, P.A. (2003). *Adult development and aging*. New York: McGraw-Hill
- Injeyan, M. C., Shuman, C., Shugar, A., Chitayat, D., Atenafu, E. G., & Kaiser, A. (2011). Personality Traits Associated with Genetic Counselor Compassion Fatigue: The Roles of Dispositional Optimism and Locus of Control. *Journal of Genetic Counseling, 20*(5), 526–540. <https://doi.org/10.1007/s10897-011-9379-4>
- Jang, Y.J. dkk. (2012). Factorial invariance and latent mean differences for the five factor wellness inventory with Korean and American counselors. *Jurnal Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 45*(2), hlm. 71-83.
- Kaminoff, R.D. & Proshansky, H.M. (1982). Stress as a consequence of the urban physical environment. Dalam L. Goldberger & S. Breznitz (Penyunting), *Handbook of Stress* (hlm. 380-409). New York: Free Press
- Khalsa, S.K. (2012). *Therapist burnout and interpersonal problems. (Tesis)*. University of Tennessee, Knoxville
- Kusumanggoro, P. (2012). Hubungan antara dukungan sosial dan etos kerja dengan burnout pada guru bimbingan dan konseling SMA di Kabupaten Bantul. (Skripsi). Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Lee, S. M., Baker, C. R., Cho, S. H., Heckathorn, D. E., Holland, M. W., Newgent, R. A., Ogle, N. T., Powell, M. L., Quinn, J. J., Wallace, S. L., & Yu, K. (2007). Development and Initial Psychometrics of the Counselor Burnout Inventory. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 40*(3), 142–154. <https://doi.org/10.1080/07481756.2007.11909811>
- Mappiare, A. (1983). *Psikologi orang dewasa*. Surabaya: Usana Offset
- Nagar, K. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction among Teachers during Times of Burnout. *Vikalpa: The Journal for Decision Makers, 37*(2), 43–60. <https://doi.org/10.1177/0256090920120205>
- Petersen, A.H. (2019). *How Millennials Became The Burnout Generation. [Online]*. Diakses dari: <https://www.buzzfeednews.com/article/annehelenpetersen/millennials-burnout-generation-debt-work>
- Reiser, C., Vreede, V.V., & Petty, E.M. (2019). Genetic counselor workforce generational diversity: Millennials to Baby Boomers. *Journal of Genetic Counseling, 28*(4), 730-737. <https://doi.org/10.1002/jgc4.1107>
- Salyers, M. P., Rollins, A. L., Kelly, Y.-F., Lysaker, P. H., & Williams, J. R. (2011). Job Satisfaction and Burnout Among VA and Community Mental Health Workers.

- Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 40(2), 69–75. <https://doi.org/10.1007/s10488-011-0375-7>
- Schaufeli, W. & Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. Philadelphia: Taylor & Francis.
- Surya, M. (2009). *Psikologi Konseling*. Bandung: Maestro
- Vincent, L. dkk. (2019). Burnout Syndrome in UK Intensive Care Unit staff: Data from all three Burnout Syndrome domains and across professional groups, genders and ages. *Journal of the Intensive Care Society*, 0, 1-7. <https://doi.org/10.1177/1751143719860391>
- Weber, J. (2019). Understanding the Millennials' Integrated Ethical Decision-Making Process: Assessing the Relationship Between Personal Values and Cognitive Moral Reasoning. *Business & Society*, 58(8), 1671–1706. <https://doi.org/10.1177/0007650317726985>
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Kencana
- Yusuf, S. & Nurihsan, J. (2011). *Landasan Bimbingan dan Konseling*. Bandung: Remaja Rosdakarya