

SKRIPSI

**PREVALENSI *BURNOUT* PADA TENAGA
KEPENDIDIKAN FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**



**TARA TIANSI
0401181823052**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN DOKTER
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2021**

SKRIPSI

PREVALENSI *BURNOUT* PADA TENAGA KEPENDIDIKAN FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS SRIWIJAYA

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Kedokteran (S.Ked)



**OLEH
TARA TIANSI
04011181823052**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN DOKTER
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

**PREVALENSI *BURNOUT* PADA TENAGA KEPENDIDIKAN
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

LAPORAN AKHIR SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Kedokteran di Universitas Sriwijaya

Oleh:
TARA TIANSI
04011181823052

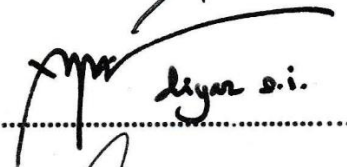
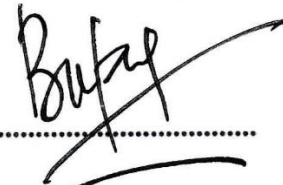
Palembang, 07 Desember 2021
Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

Pembimbing I
dr. Syarifah Aini, Sp.KJ
NIP. 198701172010122002

Pembimbing II
dr. Bintang Arroyantri Pranajaya, Sp.KJ
NIP. 198702052014042002

Penguji I
dr. Diyaz Syauki Ikhsan, Sp.KJ
NIP. 198503092009121004

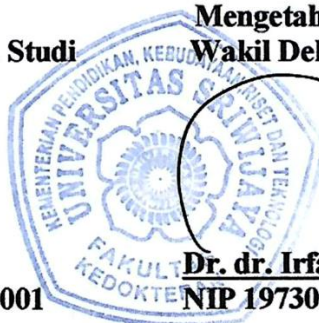
Penguji II
Drs. Eddy Roflin, Msi
NIP. 195904181985031002



Koordinator Program Studi
Pendidikan Dokter



dr. Susilawati, M.Kes
NIP 197802272010122001



Mengetahui,
Wakil Dekan I



Dr. dr. Irfannuddin, Sp.KO., M.Pd. Ked
NIP 197306131999031001

HALAMAN PERSETUJUAN

Karya tulis ilmiah berupa laporan akhir skripsi dengan judul “Prevalensi *Burnout* pada Pegawai Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya” telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Karya Tulis Ilmiah Program Studi Pendidikan Dokter Fakultas kedokteran Universitas Sriwijaya pada tanggal 07 Desember 2021.

Palembang, 07 Desember 2021

Tim Penguji Karya Ilmiah berupa laporan akhir skripsi

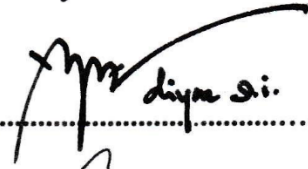
Pembimbing I
dr. Syarifah Aini, Sp.KJ
NIP. 198701172010122002



Pembimbing II
dr. Bintang Arroyantri Prananjaya, Sp.KJ
NIP. 198702052014042002



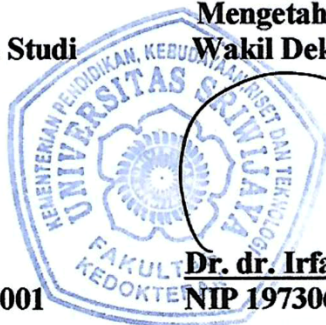
Penguji I
dr. Diyaz Syauki Ikhsan, Sp.KJ
NIP. 198503092009121004



Penguji II
Drs. Eddy Roflin, Msi
NIP. 195904181985031002



Koordinator Program Studi
Pendidikan Dokter
Mengetahui,
Wakil Dekan I



dr. Susilawati, M.Kes
NIP 197802272010122001

Dr. dr. Irfannuddin, Sp.KO., M.Pd. Ked
NIP 197306131999031001

HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Tara Tiansi

NIM : 04011181823052

Judul : Prevalensi *Burnout* pada Tenaga Kependidikan Fakultas
Kedokteran Universitas Sriwijaya

Menyatakan bahwa skripsi saya merupakan hasil karya sendiri didampingi tim pembimbing dan bukan hasil penjiplakan/plagiat. Apabila ditemukan unsur penjiplakan/plagiat dalam skripsi ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Sriwijaya sesuai aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa ada paksaan dari siapapun..



Palembang, 20 Desember 2021



Tara Tiansi

ABSTRAK

PREVALENSI *BURNOUT* PADA TENAGA KEPENDIDIKAN FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS SRIWIJAYA

(Tara Tiansi, Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya,
Desember 2021. 110 halaman)

Latar Belakang. *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang diakibatkan oleh stres kerja yang berlangsung lama. *Burnout* dapat menyebabkan dampak negatif bagi individu yang pada akhirnya *burnout* yang parah dapat menyebabkan kelelahan jangka panjang dan ketidakmampuan untuk bekerja yang merugikan bagi instansi. Banyak faktor yang memengaruhi *burnout* baik internal maupun eksternal, seperti karakteristik sosiodemografi dan pekerjaan. Telah banyak penelitian *Burnout* pada karyawan lainnya, namun pada tenaga kependidikan masih sedikit dilakukan. Mengingat pentingnya peran tenaga kependidikan dan kurangnya penelitian *burnout* terhadap tenaga kependidikan dalam suatu institusi maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui prevalensi *burnout* pada tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.

Metode. Penelitian ini merupakan deskriptif observasional dengan desain studi *cross-sectional*. Sampel penelitian adalah seluruh tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Sriwijaya yang memenuhi kriteria inklusi. Data diambil dari kuesioner yang disebarkan secara langsung dan diolah menggunakan aplikasi SPSS 25.

Hasil. Secara keseluruhan, 73% tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Sriwijaya dengan *burnout* tingkat rendah, sebesar 14,2% dengan *burnout* tingkat sedang dan sebanyak 12,7% mengalami *burnout* tingkat tinggi.

Kesimpulan. Mayoritas tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Sriwijaya mengalami *burnout* tingkat rendah, dan banyak merasa beban kerja yang dilakukan dengan kategori sedang.

Kata Kunci: *Burnout, Exhaustion, Cynicism, Professional Inefficacy, Usia, Jenis Kelamin, Masa Kerja, Tingkat Pendidikan, Status Pernikahan, Jumlah Anak, Status Kepegawaian, Jabatan, Beban Kerja, Work From Home, dan Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran*

ABSTRACT

PREVALENCE OF BURNOUT AMONG FACULTY STAFF AT THE FACULTY OF MEDICINE SRIWIJAYA UNIVERSITY

(Tara Tiansi, November 2021. 110 page)
Sriwijaya University Faculty of Medicine

Backgrounds. Burnout is a psychological syndrome caused by chronic workplace stress. Burnout can cause negative impacts for individuals that ultimately severe burnout can lead to long-term fatigue and an inability to work that is detrimental to the institution. Many of the factors that influence burnout there are internally and externally, such as sociodemography and occupational characteristics. There has been a lot of Burnout research on other employees, but on the faculty staff is still little done. Given the importance of the role of faculty staff and the lack of burnout research on faculty staff, this study aims to find out the prevalence of burnout among faculty staff at the Faculty of Medicine, University of Sriwijaya.

Methods. This study is a descriptive observational with cross-sectional design. The research sample is all faculty staff at the faculty of medicine Sriwijaya University who met the inclusion criteria. The data was taken from questionnaires distributed directly and processed using the SPSS 25.

Results. Overall, 73% of faculty staff of the medical faculty of Sriwijaya University with low levels of burnout, by 14.2% with moderate burnout and as much as 12.7% experienced high-level burnout.

Conclusions. Majority of respondents are actually showed experience low-level burnout, and many feel the workload in a moderate category.

Keywords: Burnout, Exhaustion, Cynicism, Professional Inefficacy, Age, Gender, Working Period, Education Level, Marriage Status, Number of Children, Staffing Status, Department, Workload, Work From Home, and Faculty staff of Medicine.

HALAMAN RINGKASAN

PREVALENSI *BURNOUT* PADA TENAGA KEPENDIDIKAN FAKULTAS
KEDOKTERAN UNIVERSITAS SRIWIJAYA
Karya tulis ilmiah berupa skripsi, 07 Desember 2021

Tara Tiansi; Dibimbing oleh dr. Syarifah Aini, Sp.KJ dan dr Bintang Arroyantri
Prananjaya, Sp.KJ

Pendidikan Dokter Umum, Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

xviii +62 halaman, 57 tabel, 8 lampiran.

Burnout pada pegawai merupakan ekspresi dari kelelahan akibat menghadapi stres dalam waktu yang lama dalam lingkup pekerjaan, terdiri dari tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, sinis dan penurunan pencapaian pribadi. Tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran menghabiskan banyak waktunya untuk bekerja, hal ini dapat menyebabkan pegawai mengalami tuntutan emosional dan kurangnya waktu dengan keluarga. Selain itu, tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran mempunyai peranan yang sangat penting dalam proses pendidikan yaitu sebagai narahubung bagi mahasiswa, dengan berbagai responsibilities, dan tidak jarang mereka terlibat dalam situasi kerja yang penuh tekanan. Situasi kerja penuh tekanan lama kelamaan dapat menimbulkan terjadinya *burnout*. Karena sifat alamiah pekerjaan pegawai Fakultas Kedokteran maka tidak dapat dipungkiri bahwa mereka merupakan kelompok yang berisiko terhadap *burnout*.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif observasional dengan desain penelitian potong lintang yang bertujuan untuk mengetahui prevalensi *burnout* pada tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Sriwijaya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari hasil pengisian kuesioner. Penelitian ini akan dilakukan pada 1 – 15 November dan data dianalisis secara deskriptif dalam bentuk tabel untuk mengetahui distribusi kejadian *burnout* berdasarkan faktor sosiodemografi, dampak *work from home* dan beban kerja. Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan, 73% tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Sriwijaya dengan *burnout* tingkat rendah, sebesar 14,2% dengan *burnout* tingkat sedang dan sebanyak 12,7% mengalami *burnout* tingkat tinggi. Penelitian ini dapat digunakan untuk institusi dengan harapan dapat dilakukan upaya pencegahan *burnout* pada pegawai di Fakultas Kedokteran sehingga dapat menghindari dampak negatif *burnout*.

Kata Kunci: *Burnout, Exhaustion, Cynicism, Professional Inefficacy, Usia, Jenis Kelamin, Masa Kerja, Tingkat Pendidikan, Status Pernikahan, Jumlah Anak, Status Kepegawaian, Jabatan, Beban Kerja, Work From Home, dan Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran*

SUMMARY

PREVALENCE OF BURNOUT AMONG FACULTY STAFF AT THE FACULTY OF
MEDICINE SRIWIJAYA UNIVERSITY

Scientific Paper in the form of Skripsi, 06 Desember 2021

Tara Tiansi; supervised by dr. Syarifah Aini, Sp.KJ and dr Bintang Arroyantri
Prananjaya, Sp.KJ

General medical education, Pendidikan Kedokteran Umum, Faculty of medicine
University of Sriwijaya

xviii +62 pages, 57 table, 8 attachment.

Burnout in employees is an expression of fatigue due to facing stress for a long time in the scope of work, consisting of three dimensions, namely emotional fatigue, cynics and decreased personal achievement. Faculty staff of medicine spend more time working, this can cause employees to experience emotional demands and lack of time with family. In addition, faculty staff of the Faculty of Medicine have a very important role in the education process, namely as a contact for students, with various responsibilities, and not infrequently they are involved in stressful work situations. Stressful work situations over time can cause burnout. Because of the nature of the work of faculty staff of medicine, it cannot be denied that they are a group that is at risk of burnout.

This study is a type of observational descriptive research with a latitude cut research design that aims to find out the prevalence of burnout in the education personnel of the Faculty of Medicine, Sriwijaya University. The data used in the study was primary data from the results of filling out questionnaires. The study will be conducted on November 1 - 15 and the data is analyzed descriptively in the form of tables to determine the distribution of burnout events based on sociodemographic factors, work from home impact and workload. Based on the results of the overall study, 73% of education personnel of the medical faculty of Sriwijaya University with low levels of burnout, by 14.2% with moderate burnout and as much as 12.7% experienced high levels of burnout. This research can be used for institutions in the hope that burnout prevention efforts can be carried out in employees at the Faculty of Medicine so as to avoid the negative impact of burnout.

Keywords: Burnout, Exhaustion, Cynicism, Professional Inefficacy, Age, Gender, Working Period, Education Level, Marriage Status, Number of Children, Staffing Status, Department, Workload, Work From Home, and Faculty staff of Medicine.

KATA PENGANTAR DAN UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, Puji syukur atas kehadiran Allah subhanahu wa ta'ala karena rahmat, karunia serta pertolongan-Nya penulis dapat menyelesaikan laporan usulan penelitian skripsi yang berjudul “Prevalensi *Burnout* pada Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya” tepat pada waktunya.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu dalam menyelesaikan laporan usulan penelitian skripsi ini, terutama kepada :

1. dr. Syarifah Aini, Sp.KJ selaku pembimbing I, dan dr. Bintang Arroyantri Prananjaya, Sp.KJ selaku pembimbing 2. Serta kepada dr Diyaz Syauki Ikhsan, Sp.KJ selaku penguji I dan Drs. Eddy Roflin, M.Si selaku penguji II. Terima kasih atas kesediaan waktu dan saran serta bimbingan yang diberikan dalam pembuatan laporan usulan penelitian skripsi ini.
2. Kedua orang tua saya, Sukamto dan Dalinem, serta kakak saya Restu Hanggara, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas doa, dukungan serta semangat yang diberikan sehingga dapat menyelesaikan laporan ini tepat waktu.
3. Sahabat-sahabat terdekat saya Alissa, Dinda, Nia Siska, Nana, Widia, Jirana, Sakdiyah dan sahabat seperjuangan Ririn Nopitasari, serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari laporan usulan penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata, penulis berharap semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan dan bagi pembaca.

Palembang, 20 Desember 2021



Tara Tiansi

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Persetujuan.....	iv
Halaman Pernyataan Integritas	iv
Abstrak	vi
<i>Abstract</i>	vi
Halaman Ringkasan	vii
<i>Summary</i>	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar.....	xvi
Daftar Lampiran	xvii
Daftar Singkatan.....	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.3.1 Tujuan Umum	3
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	4
1.4.2 Manfaat Kebijakan.....	4
1.4.3 Manfaat Subjek	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1. <i>Burnout</i>	5
2.1.1. Definisi <i>Burnout</i>	5
2.1.2. Gejala <i>Burnout</i>	5
2.1.3. Mekanisme.....	6
2.1.4. Dimensi <i>Burnout</i>	8
2.1.5. Dampak <i>Burnout</i>	9
2.1.6. Faktor yang Memengaruhi <i>Burnout</i>	10
2.1.6.1 Faktor Individual	10
2.1.6.2 Faktor Situasional	14
2.1.7. Pencegahan dan Tatalaksana <i>Burnout</i>	15
2.2. <i>Burnout</i> pada Pegawai	17
2.3. Alat Ukur Penelitian	18
2.3.1. <i>Maslach Burnout Inventory</i>	18
2.3.2. <i>NASA-TLX</i>	19
2.4. Kerangka Teori	21

BAB 3 METODE PENELITIAN	22
3.1. Jenis Penelitian	22
3.2. Waktu dan Tempat Penelitian.....	22
3.3. Populasi dan Sampel.....	22
3.3.1 Populasi.....	22
3.3.2 Besar Sampel	22
3.3.2.1 Cara Pengambilan Sampel.....	23
3.3.3 Kriteria Inklusi dan Eksklusi	23
3.3.3.1 Kriteria Inklusi.....	23
3.3.3.2 Kriteria Eksklusi	23
3.4. Variabel Penelitian.....	24
3.5. Definisi Operasional	25
3.6. Pengumpulan Data.....	29
3.7. Pengolahan dan Penyajian Data.....	29
3.7.1 Pengolahan Data	29
3.7.2 Penyajian Data	29
3.8. Alur Kerja Penelitian	30
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	31
4.1. Hasil.....	31
4.1.1. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Sosiodemografi..	31
4.1.2. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Pekerjaan	34
4.1.3. Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> pada Tenaga Kependidikan FK UNSRI	38
4.1.4. Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Usia.....	39
4.1.5. Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	41
4.1.6. Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Masa Kerja.....	42
4.1.7. Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	44
4.1.8. Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Status Pernikahan	45
4.1.9. Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Jumlah Anak.....	47
4.1.10. Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Status Kepegawaian.....	49
4.1.11. Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Jabatan	50
4.1.12. Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Beban Kerja.....	51
4.1.13. Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Dampak Positif <i>Work From Home</i>	53
4.1.14. Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Dampak Negatif <i>Work From Home</i>	54
4.2. Pembahasan	55
4.2.1. Tingkat <i>Burnout</i> Pada Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya	55
4.2.2. Tingkat <i>Burnout</i> pada Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya dan Sosiodemografi	56
4.2.3. Tingkat <i>Burnout</i> pada Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya dan Beban Kerja	59
4.2.4. Tingkat <i>Burnout</i> pada Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya dan <i>Work From Home</i>	60

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1. Kesimpulan	61
5.2. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	63
DAFTAR LAMPIRAN	70
BIODATA	93

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Penilaian Skala <i>Likert</i>	18
Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Variabel.....	26
Tabel 4. 1 Distribusi Responden berdasarkan Karakteristik Sosiodemografi.....	32
Tabel 4. 2 Tabel Distribusi Respoden Berdasarkan Status Kepegawaian	34
Tabel 4. 3 Distribusi Responden berdasarkan Beban Kerja.....	35
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja dan Karakteristik	35
Tabel 4. 5 Distribusi Responden Berdasarkan Frekuensi dan Dampak <i>Work From Home</i>	36
Tabel 4. 6 Distribusi Responden berdasarkan Dampak Positif <i>Work From Home</i>	37
Tabel 4. 7 Distribusi Responden berdasarkan Dampak Negatif <i>Work From Home</i>	38
Tabel 4. 8 Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> pada Tenaga Kependidikan Fakultas	38
Tabel 4. 9 Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> pada Dimensi <i>Exhaustion</i>	39
Tabel 4. 10 Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> pada Dimensi <i>Cynicism</i>	39
Tabel 4. 11 Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> pada Dimensi <i>Professional Inefficacy</i> ..	39
Tabel 4. 12 Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4. 13 Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Usia pada Dimensi <i>Exhaustion</i>	40
Tabel 4. 14 Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Usia pada Dimensi <i>Cynicism</i>	40
Tabel 4. 15 Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Usia pada Dimensi <i>Professional Inefficacy</i>	41
Tabel 4. 16 Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4. 17 Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Jenis Kelamin pada Dimensi <i>Exhaustion</i>	41
Tabel 4. 18 Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Jenis Kelamin pada Dimensi <i>Cynicism</i>	42
Tabel 4. 19 Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Jenis Kelamin pada Dimensi <i>Professional Inefficacy</i>	42
Tabel 4. 20 Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Masa Kerja.....	43
Tabel 4. 21 Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Masa Kerja pada Dimensi <i>Exhaustion</i>	43
Tabel 4. 22 Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Masa Kerja pada Dimensi <i>Cynicism</i>	43
Tabel 4. 23 Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Masa Kerja pada Dimensi <i>Professional Inefficacy</i>	44
Tabel 4. 24 Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	44
Tabel 4. 25 Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Dimensi <i>Exhaustion</i>	45

Tabel 4. 26	Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Dimensi <i>Cynicism</i>	45
Tabel 4. 27	Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Dimensi <i>Professional Inefficacy</i>	45
Tabel 4. 28	Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Status Pernikahan.....	46
Tabel 4. 29	Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Status Pernikahan pada Dimensi <i>Exhaustion</i>	46
Tabel 4. 30	Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Status Pernikahan pada Dimensi <i>Cynicism</i>	46
Tabel 4. 31	Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Status Pernikahan pada Dimensi <i>Professional Inefficacy</i>	47
Tabel 4. 32	Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Jumlah Anak	47
Tabel 4. 33	Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Jumlah Anak pada Dimensi <i>Exhaustion</i>	48
Tabel 4. 34	Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Jumlah Anak pada Dimensi <i>Cynicism</i>	48
Tabel 4. 35	Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Jumlah Anak pada Dimensi <i>Professional Inefficacy</i>	48
Tabel 4. 36	Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Status Kepegawaian.....	49
Tabel 4. 37	Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Status Kepegawaian pada Dimensi <i>Exhaustion</i>	49
Tabel 4. 38	Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Status Kepegawaian pada Dimensi <i>Cynicism</i>	50
Tabel 4. 39	Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Status Kepegawaian pada Dimensi <i>Professional Inefficacy</i>	50
Tabel 4. 40	Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Jabatan	50
Tabel 4. 41	Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Jabatan pada Dimensi <i>Exhaustion</i>	51
Tabel 4. 42	Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Jabatan pada Dimensi <i>Cynicism</i>	51
Tabel 4. 43	Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Jabatan pada Dimensi <i>Professional Inefficacy</i>	51
Tabel 4. 44	Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Beban Kerja	52
Tabel 4. 45	Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Beban Kerja pada Dimensi <i>Exhaustion</i>	52
Tabel 4. 46	Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Beban Kerja pada Dimensi <i>Cynicism</i>	52
Tabel 4. 47	Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Beban Kerja pada Dimensi <i>Professional Inefficacy</i>	53
Tabel 4. 48	Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Dampak Positif <i>Work From Home</i>	53
Tabel 4. 49	Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Dampak Positif <i>Work From Home</i> pada Dimensi <i>Exhaustion</i>	53
Tabel 4. 50	Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Dampak Positif <i>Work From Home</i> pada Dimensi <i>Cynicism</i>	54

Tabel 4. 51 Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Dampak Positif <i>Work From Home</i> pada Dimensi <i>Professional Inefficacy</i>	54
Tabel 4. 52 Distribusi <i>Burnout</i> Berdasarkan Dampak Negatif <i>Work From Home</i>	54
Tabel 4. 53 Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Dampak Negatif <i>Work From Home</i> pada Dimensi <i>Exhaustion</i>	55
Tabel 4. 54 Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Dampak Negatif <i>Work From Home</i> pada Dimensi <i>Cynicism</i>	55
Tabel 4. 55 Distribusi Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Dampak Negatif <i>Work From Home</i> pada Dimensi <i>Professional Inefficacy</i>	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Teori	21
Gambar 3.2 Kerangka Operasional.....	30

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Hasil Pengolahan SPSS.....	70
Lampiran 2. Lembar Informed Consent	77
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian	79
Lampiran 4. Sertifikat Etik Penelitian	88
Lampiran 5. Surat Izin Penelitian	89
Lampiran 6. Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	90
Lampiran 7. Lembar Konsultasi	91
Lampiran 8. Hasil Pemeriksaan Kesamaan Naskah (<i>Similarity Checking</i>).....	92

DAFTAR SINGKATAN

EE	: <i>Emotional Exhaustion</i>
BM	: <i>Burnout Measure</i>
DP	: <i>Depersonalization</i>
OLBI	: <i>Oldenburg Burnout Inventory</i>
PA	: <i>Personal Accomplishment</i>
MBI	: <i>Maslach Burnout Inventory</i>
NASA-TLX	: <i>National Aeronautics Space Administration Task Load Index</i>
SWAT	: <i>Subjective Workload Assesment Technique</i>
WHO	: <i>World Health Organization</i>

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kesehatan mental secara global kini merupakan salah satu permasalahan besar. Pernyataan tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Nochaiwong dkk¹ diperkirakan sekitar 28% pada populasi umum dunia mengalami depresi, 36,5% stres dan 27,6% gangguan tidur. Berdasarkan penelitian Sinambela² stres kerja dan kejenuhan kerja (*burnout*) merupakan dua masalah kesehatan mental yang terjadi pada pekerja. *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang diakibatkan oleh stres kerja yang berlangsung lama.³

Burnout memiliki beberapa gejala yaitu kelelahan fisik, mental dan emosional.⁴ Berdasarkan penelitian Zivin dkk⁵ pada 1.401 responden pada semua bagian di pusat akademik kedokteran Amerika Serikat sebanyak 42% mengalami kelelahan emosional. *Burnout* dapat menyebabkan depresi, gangguan tidur, bahkan memengaruhi kualitas hidup yang pada akhirnya *burnout* yang parah dapat menyebabkan kelelahan jangka panjang dan ketidakmampuan untuk bekerja.⁶ *Burnout* juga dapat menyebabkan masalah fisik seperti gangguan muskuloskeletal, hipertensi, dan penyakit jantung iskemik.⁷ Namun, di Indonesia kesehatan mental pada pekerja belum begitu diperhatikan dengan tidak adanya kebijakan khusus tentang penanganan masalah kesehatan mental.⁸

Kejenuhan kerja telah banyak memengaruhi pekerja di berbagai organisasi. Pada pekerja klinisi di seluruh dunia diperkirakan sekitar 30% - 50% memiliki gejala *burnout* yang sekarang dikenal sebagai *Occupational Phenomenon* dalam revisi ke-11 klarifikasi internasional penyakit.⁹ Hasil penelitian yang dilakukan oleh Scheibenbogen dkk¹⁰ mengungkapkan prevalensi *burnout* sekitar 44% pada umur 20-67 tahun di Austria, 19% mengalami *burnout* tahap mekanisme kompensasi, 17% pada tahap transisi, dan 8% lainnya *burnout* tahap sakit dengan gejala ketidakmampuan untuk bekerja, penarikan sosial dan depresi. Berdasarkan

penelitian kohor prospektif selama empat tahun yang dilakukan oleh Leone dkk¹¹ pada 12.140 karyawan dari 45 perusahaan dan organisasi yang berbeda, yaitu sekitar 39% kelelahan berkepanjangan sebagai akibat dari *burnout*. Hasil penelitian Soemarmo Dewi dkk¹² terdapat 83% tenaga kesehatan Indonesia mengalami *burnout*.

Beberapa studi yang berkaitan dengan faktor-faktor yang berperan dalam terjadinya *burnout* yaitu pada penelitian Gan Y dkk¹³ ditemukan bahwa sosiodemografi berpengaruh terhadap kejadian *burnout*. Kejenuhan dapat dipengaruhi oleh masa kerja terutama pada tahap pertengahan karir.^{5,14} Beban kerja yang berlebihan dapat memicu terjadinya *burnout*, hasil penelitian yang dilakukan oleh van Daalen dkk¹⁵ terdapat korelasi yang positif antara beban kerja dengan kelelahan emosional.

Burnout tidak hanya berdampak negatif pada individu tetapi berdampak juga pada organisasi, *Burnout* dapat menyebabkan penurunan *job performance* pada karyawan,¹⁶ absensi pekerja lebih banyak,⁶ *turnover* dari pekerjaan meningkat.¹⁶ *Turnover* pada karyawan yang mengalami *burnout* 2,6 kali lipat lebih banyak dibandingkan normal dan jika karyawan tersebut tetap bekerja kepercayaan diri mereka 13% lebih rendah dalam mencapai kepuasan kerja.¹⁷

Berdasarkan insidensi dan dampak yang diakibatkan oleh *burnout*, setiap instansi perlu memberikan perhatian terhadap insidensi *burnout* pada karyawannya. Terdapat dua macam intervensi yang dapat dilakukan pada tingkat individu dengan meningkatkan kemampuan individu dalam mengatasi stressor di tempat kerja, sedangkan pada tingkat organisasi dengan menurunkan faktor yang menjadi stressor.¹⁶ Telah banyak penelitian tentang *burnout* terhadap tenaga kesehatan,¹⁸ pelayanan masyarakat,¹⁹ dan pekerjaan umum,²⁰ misalnya pekerja TI,²¹ pegawai bank,²² pekerja kantor.²³ Namun, sepengetahuan peneliti belum ada penelitian *burnout* pada pegawai fakultas kedokteran di Indonesia dan sedikitnya penelitian di lingkup dunia.

Tenaga kependidikan memiliki tugas yang sangat penting dalam membantu proses pendidikan yaitu sebagai narahubung bagi mahasiswa, dengan berbagai tanggung jawab, dan tidak jarang mereka terlibat dalam situasi kerja yang penuh tekanan.²⁴ Seperti yang dikemukakan oleh Raftopoulos dkk²⁵ sekitar 17% insidensi *burnout* pada lingkungan kerja penuh tekanan. Insiden *burnout* pada pegawai nonklinis di fakultas kedokteran universitas Kansas, Wichita, US ditemukan sebesar 1 % dari 95 responden dengan derajat *burnout* tinggi dan 35% derajat sedang.²⁴

Dampak *burnout* pada tenaga kependidikan seperti ketidakpuasan dan kelelahan dalam bekerja menyebabkan terjadi penurunan kinerja dalam membantu proses pendidikan.²⁴ Mengingat pentingnya peran pegawai tersebut dan kurangnya penelitian *burnout* terhadap tenaga kependidikan maka kesenjangan ini memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian terkait prevalensi *burnout* pada tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.

1.2. Rumusan Masalah

- a. Berapa prevalensi kejadian *Burnout* berdasarkan sosiodemografi, beban kerja dan dampak *work from home* pada tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui prevalensi *burnout* berdasarkan sosiodemografi, beban kerja, dan dampak *work from home* pada tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Sebagai bahan dasar untuk peneliti selanjutnya terkait *burnout* pada pegawai tenaga kependidikan fakultas kedokteran.
2. Sebagai literatur untuk sumber informasi tentang *burnout* pada pegawai tenaga kependidikan fakultas kedokteran.

1.4.2 Manfaat Kebijakan

Memberikan evaluasi tentang *burnout* pada pegawai tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya sehingga dapat menjadi pertimbangan Universitas Sriwijaya untuk melakukan intervensi terhadap *burnout* pada tenaga kependidikan.

1.4.3 Manfaat Subjek

Memberikan pengetahuan kepada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya mengenai *burnout* dan intervensi mandiri yang dapat dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Nochaiwong S, Ruengorn C, Thavorn K, Hutton B, Awiphan R, Phosuya C, et al. Global prevalence of mental health issues among the general population during the coronavirus disease-2019 pandemic: a systematic review and meta-analysis. *Sci Rep* [Internet]. 2021;11(1):1–18. Available from: <https://doi.org/10.1038/s41598-021-89700-8>
2. Sinambela PDL. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* by Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela. Vol. 4, bumi aksara. 2016.
3. Maslach C, Leiter MP. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. 2016;(June):103–11.
4. Schaufeli WB, Buunk BP. Burnout: An Overview of 25 Years of Research and Theorizing. *The Handbook of Work and Health Psychology: Second Edition*. 2003. 383–425 p.
5. Zivin K, Brower KJ, Sen S, Brownlee RM, Gold KJ. Relationship Between Faculty Characteristics and Emotional Exhaustion in a Large Academic Medical Center. *J Occup Environ Med*. 2020;62(8):611–7.
6. Eurofound. *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [Internet]. 2018. Available from: www.eurofound.europa.eu
7. Ong J, Ong AML, Ong S, Xin X, Lee YY, Pausawasdi N, et al. Burnout and work-related stressors in gastroenterology: A protocol for a multinational observational study in the ASEAN region. *BMJ Open Gastroenterol*. 2020;7(1).
8. Santoso MB. *Kesehatan Mental Dalam Perspektif Pekerjaan Sosial*. *Share Soc Work J*. 2016;6(1).
9. West CP, Dyrbye LN, Erwin PJ, Shanafelt TD. Interventions to prevent and reduce physician burnout: a systematic review and meta-analysis. *Lancet* [Internet]. 2016;388(10057):2272–81. Available from:

[http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(16\)31279-X](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(16)31279-X)

10. Scheibenbogen O, Andorfer U, Kureder M, Musalek M. Summary of the study : Prevalence of Burnout syndrome in Austria. 2017;1–5.
11. Leone SS, Huibers MJH, Knottnerus JA, Kant I. The temporal relationship between burnout and prolonged fatigue: A 4-year prospective cohort study. *Stress Heal.* 2009;25(4):365–74.
12. 83% Tenaga Kesehatan Indonesia Mengalami Burnout Syndrome Derajat Sedang dan Berat Selama Masa Pandemi COVID-19 - FKUI [Internet]. FKUI. 2020 [cited 2021 Jul 15]. Available from: <https://fk.ui.ac.id/berita/83-tenaga-kesehatan-indonesia-mengalami-burnout-syndrome-derajat-sedang-dan-berat-selama-masa-pandemi-covid-19.html>
13. Gan Y, Jiang H, Li L, Yang Y, Wang C, Liu J, et al. Prevalence of burnout and associated factors among general practitioners in Hubei, China: A cross-sectional study. *BMC Public Health*[revista en internet] 2019 [acceso 09 de junio del 2020]; 19(1): 1-9. 2019;1–9. Available from: <https://bmcpublikealth.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12889-019-7755-4>
14. Dyrbye LN, Varkey P, Boone SL, Satele D V., Sloan JA, Shanafelt TD. Physician satisfaction and burnout at different career stages. *Mayo Clin Proc* [Internet]. 2013;88(12):1358–67. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.mayocp.2013.07.016>
15. van Daalen G, Willemsen TM, Sanders K, van Veldhoven MJPM. Emotional exhaustion and mental health problems among employees doing “people work”: The impact of job demands, job resources and family-to-work conflict. *Int Arch Occup Environ Health.* 2009;82(3):291–303.
16. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Ob urnout. 2001;397–422.
17. Employee Burnout, Part 1: The 5 Main Causes [Internet]. Gallup. 2018 [cited 2021 Jul 15]. Available from: <https://www.gallup.com/workplace/237059/employee-burnout-part-main-causes.aspx>
18. Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. *The Maslach Burnout Inventory Manual.*

- Maslach Burn Invent [Internet]. 1997;(May 2016):191–217. Available from: <https://www.researchgate.net/publication/277816643>
19. Schaufeli WB, Leiter MP, Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice. *Career Dev Int.* 2009;14(3):204–20.
 20. Maslach C, Leiter MP. Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *J Appl Psychol.* 2008;93(3):498–512.
 21. Choi YG, Choi BJ, Park TH, Uhm JY, Lee DB, Chang SS, et al. A study on the characteristics of Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) of workers in one electronics company. *Ann Occup Environ Med.* 2019;31(1):1–16.
 22. Khalid A, Pan F, Li P, Wang W, Ghaffari AS. The Impact of Occupational Stress on Job Burnout Among Bank Employees in Pakistan, With Psychological Capital as a Mediator. *Front Public Heal.* 2020;7(March).
 23. Larisch LM, Kallings L V., Hagströmer M, Desai M, Rosen P von, Blom V. Associations between 24 h movement behavior and mental health in office workers. *Int J Environ Res Public Health.* 2020;17(17):1–20.
 24. Ofei-Dodoo S, Scriptor C, Kellerman R. Job satisfaction and burnout among nonclinical workers in a medical education center. *Fam Med.* 2018;50(3):223–7.
 25. Raftopoulos V, Charalambous A, Talias M. The factors associated with the burnout syndrome and fatigue in Cypriot nurses: A census report. *BMC Public Health [Internet].* 2012;12(1):1. Available from: BMC Public Health
 26. Bakker AB, Demerouti E, Verbeke W. Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Hum Resour Manage.* 2004;43(1):83–104.
 27. Demerouti E, Nachreiner F, Bakker AB, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burnout. *J Appl Psychol.* 2001;86(3):499–512.
 28. Ahola K, Hakanen J. Job strain, burnout, and depressive symptoms: A prospective study among dentists. *J Affect Disord.* 2007;104(1–3):103–10.
 29. Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases [Internet]. [cited 2021 Jul 15]. Available from:

- <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
30. Depression: What is burnout? - InformedHealth.org - NCBI Bookshelf [Internet]. [cited 2021 Jul 15]. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK279286/>
 31. Kraft U. scientific American mind. 2006;2(6):29–33.
 32. Marchand A, Blanc ME, Beauregard N. Do age and gender contribute to workers' burnout symptoms? *Occup Med (Chic Ill)*. 2018;68(6):405–11.
 33. Vargas C, Fuente EI De, Fern R. Age as a Risk Factor for Burnout Syndrome in Nursing Professionals : A Meta-Analytic Study. 2016;
 34. Salmela-Aro K, Upadyaya K. Role of demands-resources in work engagement and burnout in different career stages. *J Vocat Behav* [Internet]. 2018;108:190–200. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.002>
 35. Putri LAZ, Zulkaida A, Rosmasuri PA. Perbedaan Burnot Pada Karyawan Ditinjau Dari Masa Kerja. *J Psikol*. 2019;12(2):157–68.
 36. Yektatalab S, Honarmandnejad K, Janghorban R. Relationship between occupational burnout and demographic variables among nurses in Jahrom, Iran. *Pan Afr Med J*. 2019;34:1–8.
 37. Cañadas-De la Fuente GA, Ortega E, Ramirez-Baena L, De la Fuente-Solana EI, Vargas C, Gómez-Urquiza JL. Gender, marital status, and children as risk factors for burnout in nurses: A meta-analytic study. *Int J Environ Res Public Health*. 2018;15(10).
 38. Maglalang DD, Sorensen G, Hopcia K, Hashimoto DM, Katigbak C, Pandey S, et al. Job and family demands and burnout among healthcare workers: The moderating role of workplace flexibility. *SSM - Popul Heal* [Internet]. 2021;14:100802. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2021.100802>
 39. Reith TP. Burnout in United States Healthcare Professionals: A Narrative Review. *Cureus*. 2018;10(12).
 40. Hendrajana IGMR, Sintaasih DK, Saroyeni P. Analisis Hubungan Status

- Kepegawaian, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. E-jurnal Ekon dan Bisnis Univ Udayana. 2017;1:357–84.
41. Mariyam S, Kartika D, Pertiwi R. Faktor Determinan Tingkat Stres Dan Kelelahan Kerja Karyawan Universitas Negeri Yogyakarta Factors Influencing Job Fatigue and Stress Among Employees of Yogyakarta State University Ion Column Technic With Local Zeolite and Active Carbon. *J Sains Dasar* [Internet]. 2015;4(2):114–21. Available from: <https://journal.uny.ac.id/index.php/jsd/article/view/9086>
 42. Kim WH, Ra YA, Park JG, Kwon B. Role of burnout on job level, job satisfaction, and task performance. *Leadersh Organ Dev J*. 2017;38(5):630–45.
 43. Hart SG, Staveland LE. Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research. *Adv Psychol*. 1988;52(C):139–83.
 44. Saad S, Shah H. INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS Workload and Performance of Employees INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS. 2011;256–67.
 45. Kleiner S, Wallace JE. Oncologist burnout and compassion fatigue: Investigating time pressure at work as a predictor and the mediating role of work-family conflict. *BMC Health Serv Res*. 2017;17(1):1–8.
 46. Irawanto DW, Novianti KR, Roz K. Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in indonesia. *Economies*. 2021;9(3).
 47. Maslach C, Leiter MP. Burnout. *Stress Concepts, Cogn Emot Behav Handb Stress*. 2016;351–7.
 48. Stadtländer L, Sickel A. A Qualitative study examining home as faculty workplace during covid-19 self-isolation. *High Learn Res Commun*. 2021;11:96–105.
 49. Hutagalung S, Perdhana MS. PENGARUH KARAKTERISTIK DEMOGRAFIS (USIA, GENDER,PENDIDIKAN), MASA KERJA DAN

- KEPUASAN GAJI TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF) (Studi Pada Tenaga Paramedik Non-PNS RSUD Kota Semarang). *J Stud Manaj Organ*. 2016;13(2):171.
50. Maslach C, Leiter MP, Schaufeli W. Measuring Burnout. *Oxford Handb Organ Well Being*. 2009;86–108.
 51. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *J Organ Behav*. 1981;2(2):99–113.
 52. Maharani EP, Studi P, Psikologi S, Psikologi F, Soegijapranata UK. BURNOUT DITINJAU DARI TIPE KEPRIBADIAN THE BIG FIVE PADA KARYAWAN PT . MANDIRI UTAMA FINANCE SEMARANG BURNOUT DITINJAU DARI TIPE KEPRIBADIAN THE BIG FIVE PADA KARYAWAN PT . MANDIRI UTAMA FINANCE SEMARANG. 2019.
 53. Rubio S, Díaz E, Martín J, Puente JM. Evaluation of Subjective Mental Workload: A Comparison of SWAT, NASA-TLX, and Workload Profile Methods. *Appl Psychol*. 2004;53(1):61–86.
 54. Ramadhan DH. Analisis Beban Kerja Psikologis Pada Pegawai Restoran Wwingstop Dengan Metode Nasa-Tlx. *J PASTI [Internet]*. 2018;12(2):195–208. Available from: <http://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/pasti/article/view/3721%0Ainternal-pdf://0.0.0.92/3721.html>
 55. Purvanova RK, Muros JP. Gender differences in burnout: A meta-analysis. *J Vocat Behav [Internet]*. 2010;77(2):168–85. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>
 56. Duli S. Years of Work Experience, an Important Predictor of Burnout in Special Education. *Am Sci Res J Eng Technol Sci [Internet]*. 2016;318–22. Available from: <http://asrjetsjournal.org/>
 57. Spini D, Bernardi L, Oris M. Toward a Life Course Framework for Studying Vulnerability. *Res Hum Dev*. 2017;14(1):5–25.
 58. Swasti KG, Ekowati W, Rahmawati E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Burnout pada Wanita Bekerja di Kabupaten Banyumas. *J Keperawatan*

- Soedirman. 2018;12(3):190.
59. Teles R, Valle A, Rodriguez S. Burnout among Teachers in Higher Education: An Empirical Study of Higher Education Institutions in Portugal. *Int J Manag Sci Bus Adm.* 2020;6(5):7–15.
 60. M H. Marital Conflict and Job Burnout. *Ergon Int J.* 2017;1(4).
 61. Higashiguchi K, Morikawa Y, Miura K, Nishijo M, Tabata M, Ishizaki M, et al. Burnout and related factors among hospital nurses. *J Occup Health.* 1999;41(4):215–24.
 62. Xiaoming Y, Ma BJ, Chang CL, Shieh CJ. Effects of workload on burnout and turnover intention of medical staff: A study. *Stud Ethno-Medicine.* 2014;8(3):229–37.