

## HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN HIDUP DENGAN *BURNOUT* PADA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS KRATON PASURUAN

Hetty Murdiyani<sup>1</sup>, Novia Dyah Ayuningtyas<sup>2\*</sup>, Agus Poerwanto<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surabaya, Indonesia

<sup>1</sup>[hettymurdiyani@um-surabaya.ac.id](mailto:hettymurdiyani@um-surabaya.ac.id)

### Article Information

**Received**

1 September 2025

**Revised:**

18 September 2025

**Published:**

29 September 2025

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan hidup dengan *burnout* pada tenaga kesehatan Puskesmas Kraton Pasuruan. Metode penelitian menggunakan kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan di Puskesmas Kraton Pasuruan, dengan sampel penelitian sejumlah 45 orang yang diperoleh menggunakan teknik pengambilan sampel purposif. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner model skala Likert dengan empat pilihan jawaban. Teknik analisis data dilakukan dengan metode korelasi Product Moment dari Pearson. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan hidup dengan *burnout* pada tenaga kesehatan di Puskesmas Kraton Pasuruan, yang ditunjukkan dari nilai koefisien korelasi  $r$  sebesar  $-0,843$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000$ ,  $p$  lebih kecil dari  $0,05$ . Tanda negatif pada nilai korelasi ( $r$ ) mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan hidup maka semakin rendah *burnout*, dan demikian pula sebaliknya.

**Kata Kunci:** Kepuasan Hidup, Burnout, Tenaga Kesehatan

### ABSTRACT

**Keywords:** Life Satisfaction, Burnout, Health Workers

*This study aims to determine the correlation between life satisfaction and burnout among health workers at the Kraton Pasuruan Community Health Center. This study uses a quantitative-correlational method. The population in this study were health workers at the Kraton Pasuruan Community Health Center, with a research sample of 45 people obtained using a purposive sampling technique. Data were collected using a Likert scale model questionnaire with four answer choices. The data analysis technique was carried out using the Pearson Product Moment correlation method. The results of the hypothesis test indicate that there is a relationship between life satisfaction and job burnout among health workers at the Kraton Pasuruan Community Health Center, as indicated by the results of the hypothesis test that the correlation coefficient  $r$  value is  $-0.843$  with a significance value of  $0.000$ ,  $p$  less than  $0.01$ . The negative sign on the correlation value ( $r$ ) indicates that the higher the life satisfaction, the lower the burnout, and vice versa.*

### Pendahuluan

Peristiwa pandemi Covid-19 pada tahun 2020-2022 di Indonesia telah membawa dampak yang besar terhadap dunia kesehatan maupun dunia industri lainnya. Kebutuhan akan manajemen stress

bagi individu dan organisasi bisnis menjadi meningkat secara signifikan. Puskemas merupakan salah satu organisasi pengelola jasa pelayanan pengabdian masyarakat di bidang kesehatan, yang berfungsi antara lain sebagai pusat pengembangan kesehatan masyarakat, memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah tertentu, juga termasuk organisasi yang berusaha mendesain ulang kondisi lingkungan kerjanya. Sebagaimana diketahui bahwa selama kejadian pandemi Covid, pusat pelayanan kesehatan menjadi garda terdepan yang paling terdampak dengan peristiwa tersebut.

Pada penelitian yang dirangkum oleh Zhu, dkk (2023) bahwa sebanyak 250 penelitian, dengan sampel 292.230 partisipan dari 46 negara dapat diketahui telah terjadi prevalensi gabungan gejala antara lain *burnout*, kecemasan, depresi, insomnia, stres, gangguan stres pascatrauma, dan gejala somatik. Analisis subkelompok menunjukkan prevalensi kecemasan, depresi, dan insomnia yang lebih tinggi pada pekerja garda depan dibandingkan pekerja non-garda depan, dan prevalensi kecemasan yang lebih tinggi pada perempuan dibandingkan laki-laki. Pada pusat pelayanan kesehatan di daerah-daerah Indonesia juga didapati prevalensi terjadinya beban kerja yang berat pada tenaga kesehatan, kurangnya tenaga pendukung, dan kompensasi yang tidak memadai yang pada akhirnya sering menyebabkan kelelahan kerja atau yang biasa disebut *burnout*. Kondisi ini dapat memengaruhi produktivitas kerja serta kualitas layanan kepada masyarakat. *Burnout* sering dihubungkan dengan stres kerja yang berkepanjangan dan ketidakpuasan hidup (Novita & Dewanti, 2013). Penelitian pada perawat di Jerman menemukan bahwa *burnout* (kelelahan dan *disengagement*) bertindak sebagai mediator antara kondisi kerja (*job demands & job resources*) dan kepuasan hidup. Semakin parah *burnout*, semakin rendah *life satisfaction* (Demerouti, dkk, 2000).

Kajian tentang kelelahan emosional dan fisik mengungkapkan bahwa kelelahan yang menjadi gejala *burnout* berhubungan dengan keluhan tidur dan ketidakpuasan hidup secara tidak langsung; semakin tinggi *burnout*, semakin rendah *life satisfaction* (Brand, dkk, 2010). Penelitian dari Polandia terhadap perawat dan bidan menunjukkan bahwa ketidakpuasan hidup (*satisfaction with life*) berkaitan dengan peningkatan *burnout* secara konseptual. *Burnout* muncul karena stres interpersonal kronis di tempat kerja serta interaksi antara ekspektasi dan beban kerja, lalu berdampak negatif terhadap kepuasan hidup secara menyeluruh (Uchmanowicz, dkk, 2019).

Berdasarkan wawancara terhadap lima orang perawat yang bertugas di UGD di Puskesmas Kraton Pasuruan, dapat diketahui bahwa empat orang diantaranya mengalami kejemuhan dan kebosanan dalam melakukan rutinitas kerja, hal ini dapat dilihat dari beberapa tenaga kesehatan yang

terindikasi mudah tersinggung ketika pendapatnya tidak diterima saat *meeting*, cenderung menyendiri, menjauh dari rekan-rekan kerja dan merasa kebingungan saat beban kerjanya bertambah. Alasan utama yang mereka sampaikan adalah karena kurangnya personil tenaga kesehatan yang mendukung kegiatan yang ada di puskesmas. Alasan lainnya adalah karena beban kerja yang melebihi kapasitas, rutinitas pekerjaan yang monoton, kekurangpahaman terhadap pengoperasian alat, jumlah pasien yang melebihi kapasitas, dan jumlah kompensasi yang tidak mencukupi, sehingga mengakibatkan tenaga kesehatan yang bekerja di puskesmas ini dituntut agar serba bisa dalam melakukan pelayanan atau penyelesaian pekerjaan.

Dari hasil observasi ditemukan ada perawat yang bekerja dengan ditunggu dua orang atasannya, dan menyelesaikan pekerjaan dengan muka yang terlihat lelah dan stress. Pada saat yang bersamaan, terlihat salah satu keluarga pasien datang dan menanyakan sesuatu pada perawat tersebut. Mengingat beban kerja yang *overload*, kondisi stress yang berat, perawat yang sedang duduk di depan komputer tersebut tampak kurang menanggapi keluarga pasien yang datang mencarinya. Melihat keluarga pengunjung yang sudah lama menunggu di ruang tunggu, akhirnya perawat itu meminta perawat lain untuk membantunya, namun perawat-perawat lain juga sibuk dengan pasien yang lain. Perawat itu pun meminta keluarga pasien untuk sejenak menunggu kembali perawat menyelesaikan pekerjaan sebagai bendaraha. Hal ini menjadikan perawat tersebut terlihat stress dengan beban kerja yang *overload*.

Bibliografi terbaru yang memuat publikasi tentang *burnout* di Eropa diantaranya penelitian yang dilakukan Žutautienė dkk (2020) pada dokter di Lithuania (Kaunas Region) mengindikasikan terjadinya *burnout* yang terbagi dalam tiga dimensi yaitu personal (44,8 %), work-related (46,7 %) dan *client-related* (35,1 %). Studi lintas negara (12 negara Eropa) juga menunjukkan 43 % responden mengalami *burnout* tinggi. Meta-analisis terhadap studi antara 2006–2018 pada 56 penelitian di 41 negara Eropa (Hiver, dkk, 2021) menunjukkan prevalensi *burnout* pada dokter yang bervariasi tergantung metode pengukuran, yaitu 7,7 % (definisi tridimensional), 19,7 % (bidimensional), dan 43,2 % (unidimensional). Perawat di Eropa sebelum dan saat pandemi COVID-19 berdasarkan data *scoping review* yang melibatkan delapan negara Eropa, menyoroti bahwa *burnout* pada perawat adalah isu penting, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan berdampak pada keselamatan pasien (Mogomotsi dan Creese, 2024). Wibowo (2013) menjelaskan bahwa, *burnout* adalah perasaan umum kelelahan yang berkembang ketika individu secara simultan mengalami terlalu banyak tekanan dan memiliki terlalu sedikit kepuasan. Menurut Muslihin (2009), kejemuhan kerja (*burnout*) merupakan

suatu kondisi fisik, emosi dan mental yang sangat *drop* yang diakibatkan oleh situasi kerja yang sangat menuntut dalam jangka panjang. *National Safety Council (NSC)* tahun 2004, juga mengemukakan bahwa kejemuhan kerja (*burnout*), merupakan akibat dari stress kerja dan beban kerja yang paling umum, gejala khusus pada kejemuhan kerja ini antara lain kebosanan, depresi, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja buruk, ketidakpuasan, keabsenan, dan kesakitan atau penyakit (Nur Iman, dkk, 2025).

Istilah *burnout* pertama kali didefinisikan oleh Herbert Freudenberger pada tahun 1974 merupakan kondisi kelelahan yang terjadi pada sumber daya internal individu akibat kegagalan, kelelahan, penurunan energi dan daya, atau keinginan yang tidak terpenuhi (Freudenberger, 1974). Definisi *burnout* yang paling umum dan diterima saat ini adalah yang dikemukakan oleh Christina Maslach, yang juga mengembangkan *Maslach Burnout Inventory (MBI)*. *Burnout* adalah sindrom yang muncul akibat refleksi perasaan kelelahan fisik, kelelahan jangka panjang, ketidakberdayaan, dan keputusasaan pada orang-orang yang terpapar tuntutan emosional yang intens akibat pekerjaan mereka dan yang terus-menerus bekerja berhadapan langsung dengan orang lain, dengan sikap negatif terhadap pekerjaan, kehidupan, dan orang lain (Maslach dan Jackson, 1981). Dengan kata lain, *burnout* adalah kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pencapaian pribadi yang rendah yang terlihat pada individu yang memiliki hubungan yang intens dengan orang lain karena pekerjaan mereka (Maslach, 2003; Maslach, Schaufeli, dan Leiter, 2001).

*Burnout* merupakan permasalahan yang sangat penting untuk mendapat perhatian dan menarik untuk diteliti, mengingat bahwa hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai serta dapat membentuk permasalahan baru yang ada di lingkungan pekerjaan baik dari segi kerja sama dengan *team* maupun hubungan dengan atasan, selain itu jika *burnout* tidak segera ditangani maka juga akan berdampak pada pelayanan yang kurang maksimal terhadap masyarakat. Menurut Wibowo (2013), sebagai hasil stress, *burnout* mencakup beberapa kategori, salah satunya adalah *behavior* yang mencakup tentang *satisfaction*. *Life satisfaction* atau kepuasan hidup merupakan salah satu bentuk kepuasan. Kepuasan dalam hal ini bisa melibatkan perbandingan persepsi individu dari posisi mereka saat ini dengan harapan mereka. Ekspektasi individu merupakan faktor utama dalam penilaian kepuasan hidup. Sousa dan Lyubomirsky (2001) menyatakan bahwa kepuasan hidup (*life satisfaction*) menyiratkan kepuasan dengan penerimaan terhadap keadaan hidup seseorang, atau pemenuhan keinginan dan kebutuhan seseorang untuk kehidupan secara keseluruhan. Intinya, kepuasan hidup

adalah penilaian subyektif terhadap kualitas hidup seseorang, karena ini merupakan evaluasi, penilaian tentang kepuasan hidup yang memiliki komponen kognitif yang besar.

Teori yang dikemukakan oleh Diener (1984) yang membahas tentang *subjective wellbeing*, menyebutkan bahwa kepuasan hidup adalah komponen kognitif dari kesejahteraan subjektif. Individu yang memiliki kepuasan hidup tinggi cenderung menilai hidupnya bermakna, seimbang, dan sesuai dengan harapannya. Tingkat kesejahteraan ini dapat berfungsi sebagai pelindung (*buffer*) terhadap stres kerja yang kronis. Sebaliknya, jika kepuasan hidup rendah, individu merasa hidupnya tidak bernilai. Akhirnya terjadi stres kerja yang lebih rentan berkembang menjadi *burnout*. Seseorang yang memiliki kepuasan hidup (*life satisfaction*) akan mampu mengevaluasi secara positif terhadap kondisi yang terjadi dalam hidupnya, memberikan penilaian yang setidaknya seimbang terhadap apa yang terjadi pada dirinya, mengukur secara positif apa yang menjadi standard dan harapan dalam hidup. *Burnout* merupakan permasalahan yang tidak mudah dituntaskan dalam suatu organisasi. *Burnout* merupakan kondisi yang dapat merugikan diri sendiri, orang lain dan juga organisasi dalam pekerjaan. Kepuasan hidup (*life satisfaction*) merupakan hal penting bagi setiap individu karena kepuasan hidup (*life satisfaction*) memiliki emosi positif yang dapat meningkatkan optimisme, motivasi kerja dan kesejahteraan lainnya. Seorang individu yang mempunyai tingkat kepuasan hidup (*life satisfaction*) yang tinggi dalam hidupnya, akan mampu memandang *burnout* dari sisi positif, sehingga *burnout* tidak akan terjadi. Seorang individu yang mempunyai tingkat kepuasan hidup (*life satisfaction*) yang rendah dalam hidupnya, akan memandang *burnout* dari sisi negatif, sehingga *burnout* akan mudah terjadi. Berdasarkan uraian di atas, peneliti sangat tertarik untuk meneliti permasalahan tentang “Hubungan antara kepuasan hidup dengan kejemuhan kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Kraton Pasuruan”.

## Metode Penelitian

Penelitian ini didesain secara kuantitatif, dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner berbentuk skala Likert dengan 4 respon jawaban. Kuesioner terdiri dari Skala Kepuasan Hidup yang dikembangkan sendiri oleh peneliti dengan menggunakan aspek menurut Diener dan Biswas-Diener (1985), yaitu keinginan untuk mengubah kehidupan, kepuasan hidup saat ini, kepuasan hidup di masa lalu, kepuasan terhadap kehidupan di masa depan dan penilaian orang lain terhadap kehidupan seseorang. Sedangkan Skala *Burnout* menggunakan dimensi menurut Maslach yaitu kelelahan fisik kelelahan emosional kelelahan mental rendahnya penghargaan terhadap diri dan depersonalisasi.

Kuesioner disebarluaskan secara daring menggunakan formulir *google* kepada tenaga kesehatan di Puskesmas Kraton Pasuruan sesuai kriteria sampel yang ditentukan. 45 responden yang bersedia mengisi kuesioner dan kemudian data diolah menggunakan bantuan SPSS versi 16.

Setelah data terkumpul, dilakukan pengujian instumen penelitian untuk melihat keandalan alat ukur dengan menggunakan teknik analisis *corrected item total correlation* untuk melihat kesahihan aitem kuesioner dan teknik *Alpha Cronbach* untuk melihat keandalan instrumen penelitian.

Tabel 1. Keandalan Instrumen Penelitian

No	Skala	Alpha Cronbach
1.	Kepuasan hidup	0,965
2.	<i>Burnout</i>	0,962

Hasil uji reliabilitas skala kepuasan hidup pada tabel 1, menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,965 dan skala *burnout* sebesar 0,962, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

### Hasil dan Pembahasan

Jumlah subyek dalam penelitian ini adalah 45 orang yang bekerja di Puskesmas Kraton Pasuruan.

Tabel 2. Distribusi Karyawan Puskesmas Kraton Pasuruan

No.	Uraian	Jumlah	Prosentase
1.	Kepala puskesmas	1 orang	2,2%
2.	Kepala sub bagian	1 orang	2,2%
3.	Dokter Umum	1 orang	2,2%
4.	Dokter gigi	2 orang	4,4%
5.	Bidan induk	2 orang	4,4%
6.	Bidan puskesmas pembantu	2 orang	4,4%
7.	Bidan desa	9 orang	20%
8.	Perawat	13 orang	29%
9.	Sanitarian	1 orang	2,2%
10.	Petugas gizi	1 orang	2,2%
11.	Asisten apoteker	1 orang	2,2%
12.	Analis laboratorium	1 orang	2,2%
13.	Juru masak	1 orang	2,2%
14.	Tenaga administrasi	7 orang	15,8%
15.	Supir <i>ambulance</i>	1 orang	2,2%
16.	Pembantu umum	1 orang	2,2%

No.	Uraian	Jumlah	Prosentase
	Total	45 orang	100%

Adapun hasil uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis korelasi Product Moment Pearson adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Variabel X dan Y

		Correlations	
		LS	BURNOUT
LS	Pearson Correlation	1	-.843**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
BURNOUT	Pearson Correlation	-.843**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Subjek penelitian berjumlah 45 tenaga kesehatan di Puskesmas Kraton Pasuruan, mayoritas berjenis kelamin perempuan (75,6%), berusia di atas 51 tahun (26,7%), dengan masa kerja terbanyak 6–10 tahun (53%), serta sebagian besar sudah menikah (93,3%). Hasil pengumpulan data yang telah diolah secara statistik secara umum dapat dijabarkan bahwa hasil uji asumsi dapat diketahui bahwa data penelitian berdistribusi normal ( $p = 0,207 > 0,05$ ). Hubungan kedua variabel adalah linier ( $p = 0,624 > 0,05$ ). Dan dari hasil uji hipotesis didapatkan bahwa korelasi antara kepuasan hidup (X) dan *burnout* (Y) yang diketahui dari nilai koefisien  $r$  sebesar -0,843 dengan nilai signifikansi  $p$  lebih kecil dari 0,01. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat, signifikan, dan negatif antara kepuasan hidup dengan *burnout*. Dengan kata lain, semakin tinggi kepuasan hidup maka semakin rendah *burnout*, dan demikian pula sebaliknya. Kategori data menunjukkan kepuasan hidup mayoritas responden berada pada kategori rendah (29 orang) dan *burnout* mayoritas responden berada pada kategori tinggi (22 orang).

Penelitian ini menunjukkan ada hubungan negatif yang sangat kuat antara kepuasan hidup dan *burnout* di kalangan tenaga kesehatan Puskesmas Kraton Pasuruan ( $r = -0,843$ ,  $p < 0,01$ ). Mayoritas responden memiliki kepuasan hidup rendah dan tingkat *burnout* tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa rendahnya kualitas hidup berpotensi memperparah kelelahan fisik, emosional, maupun mental tenaga kesehatan.

Kepuasan hidup menjadi hal penting bagi setiap individu, yang mana kepuasan hidup merupakan suatu keadaan yang diinginkan dari setiap individu sebagai akibat dari keadaan hidup yang positif. Hal ini mengakibatkan seseorang mengalami tuntutan dan harapan agar dapat memiliki kepuasan hidup.

*Burnout* sendiri merupakan kondisi psikologis yang ditandai dengan tiga hal, yaitu kelelahan secara fisik dan emosional, *depersonalization*, dan juga kehilangan efikasi firi. Kondisi tersebut dapat dipicu oleh kondisi yang menekan atau stress yang berkepanjangan khususnya ketika bekerja. Dalam menghadapai kondisi yang dapat memicu stress tersebut, memerlukan strategi yang baik dalam menghadapi *burnout*. Temuan pada penelitian ini selaras dengan beberapa penelitian terdahulu. Zhang dkk (2020) melaporkan bahwa tenaga kesehatan dengan tingkat kepuasan hidup rendah lebih rentan mengalami stres kerja dan *burnout* selama pandemi COVID-19. Hakanen & Schaufeli (2012) dalam kerangka *Job Demands–Resources Model (JD-R)* juga menjelaskan bahwa kepuasan hidup berperan sebagai *personal resource* yang dapat menurunkan risiko kelelahan emosional dan depersonalisasi. Meta-analisis yang dilakukan oleh Gómez-Urquiza dkk (2017) menemukan bahwa kesejahteraan psikologis, termasuk kepuasan hidup, berhubungan erat dengan rendahnya *burnout*, khususnya pada profesi kesehatan yang menghadapi tekanan kerja tinggi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa kepuasan hidup berfungsi sebagai faktor protektif terhadap *burnout* pada tenaga kesehatan.

## Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan, dan negatif antara kepuasan hidup dengan *burnout*. Dengan kata lain, semakin tinggi kepuasan hidup maka semakin rendah *burnout*, dan demikian pula sebaliknya. Implikasi hasil penelitian ini bagi tempat penelitian yaitu Puskesmas Kraton Pasuruan, dapat memberikan gambaran nyata tentang pentingnya meningkatkan kepuasan hidup tenaga kesehatan melalui strategi seperti keseimbangan kerja–hidup, dukungan sosial, serta penghargaan terhadap kinerja. Hal ini dapat membantu menurunkan *burnout* sehingga pelayanan kesehatan menjadi lebih optimal.

Implikasi hasil penelitian ini bagi pengembangan teori, penelitian ini menguatkan teori *Conservation of Resources* (Hobfoll, 1989), yang menyatakan bahwa *burnout* muncul ketika individu kehilangan sumber daya personal. Tingginya kepuasan hidup dapat dipandang sebagai indikator kepemilikan sumber daya yang memadai untuk melawan stres kerja. Selain itu, hasil ini juga

mendukung JD-R Model, di mana kepuasan hidup berperan sebagai *personal resource* yang dapat menekan dampak negatif *job demands*. Bagi masyarakat, penelitian ini menegaskan bahwa *well being* tenaga kesehatan sangat berpengaruh pada kualitas pelayanan publik. Dengan menjaga kepuasan hidup tenaga kesehatan, *burnout* dapat ditekan sehingga masyarakat memperoleh pelayanan yang lebih berkualitas, empatik, dan berkesinambungan.

## Referensi

- Brand S, Beck J, Hatzinger M, Harbaugh A, Ruch W, Holsboer-Trachsler E. (2010). Associations between satisfaction with life, burnout-related emotional and physical exhaustion, and sleep complaints. *World J Biol Psychiatry*. Aug;11(5):744-54. doi: 10.3109/15622971003624205. PMID: 20331383.
- Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. (2000). A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *J Adv Nurs*. Aug;32(2):454-64. doi: 10.1046/j.1365-2648.2000.01496.x. PMID: 10964195.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin*, 95(3), 542.
- Freudenberger, H. J. (1974), Staff Burnout, *Journal of Social Issues*, 30, 159 – 165.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of affective disorders*, 141(2-3), 415-424.
- Hiver C, Villa A, Bellagamba G, Lehucher-Michel MP. (2021). Burnout prevalence among European physicians: a systematic review and meta-analysis. *Int Arch Occup Environ Health*. 2022 Jan;95(1):259-273. doi: 10.1007/s00420-021-01782-z. Epub Oct 9. PMID: 34628517.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resources theory: Its implication for stress, health, and resilience. *The Oxford handbook of stress, health, and coping*, 127, 147.
- Laskawiec-Żuławieńska D, Grajek M, Krupa-Kotara K, Szlacheta P, Karacan H, Roszak M, Łabuz-Roszak B, Korzonek-Szlacheta I. (2024). Burnout and Life Satisfaction among Healthcare Workers Related to the COVID-19 Pandemic (Silesia, Poland). *Behav Neurol*. May 2;2024:9945392. doi: 10.1155/2024/9945392. PMID: 38725562; PMCID: PMC11081745.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C. (2003). Burnout: The cost of caring. Malor Books.

Mogomotsi, G., & Creese, J. (2024). European Nurses' Burnout before and during the COVID-19 Pandemic and Its Impact on Patient Safety: A Scoping Review. *Hospitals*, 1(2), 151-171. <https://doi.org/10.3390/hospitals1020013>.

Novita, D.I.P., & Dewanti, P. (2012). 'Hubungan Antara Efikasi Diri (Self Efficacy) Dan Stress Kerja Dengan Kerja (Burnout) Pada Perawat IGD Dan ICU RSUD Kota Bekasi', Soul, 5 (2012), 14.

Nur Iman, I. F., Ramadhan, A., Purwantini, L. (2025). Pengaruh Burnout Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Nusantara (JINU)*. Vol. 2 No. 2. Maret. <https://doi.org/10.61722/jinu.v2i2.3713>.

Uchmanowicz I, Manulik S, Lomper K, Rozensztrauch A, Zborowska A, Kolasińska J, Rosińczuk J. (2019). Life satisfaction, job satisfaction, life orientation and occupational burnout among nurses and midwives in medical institutions in Poland: a cross-sectional study. *BMJ Open*. Jan 28;9(1):e024296. doi: 10.1136/bmjopen-2018-024296. PMID: 30696678; PMCID: PMC6352840.

Zhang, Y., Xiao, M., Zhang, S., Xia, P., Cao, W., Jiang, W., ... & Zhang, S. (2020). Coagulopathy and antiphospholipid antibodies in patients with Covid-19. *New England Journal of Medicine*, 382(17), e38.

Zhu H, Yang X, Xie S, Zhou J. (2023). Prevalence of burnout and mental health problems among medical staff during the COVID-19 pandemic: a systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*. Jul 20;13(7):e061945. doi: 10.1136/bmjopen-2022-061945. PMID: 37474193; PMCID: PMC10360428.

Žutautienė R, Radišauskas R, Kaliniene G, Ustinaviciene R. (2020). The Prevalence of Burnout and Its Associations with Psychosocial Work Environment among Kaunas Region (Lithuania) Hospitals' Physicians. *Int J Environ Res Public Health*. May 25;17(10):3739. doi: 10.3390/ijerph17103739. PMID: 32466238; PMCID: PMC7277716.