



Hubungan Burnout dengan Kepuasan Kerja Pegawai Administrasi Generasi Z di Rumah Sakit Panti Waluyo YAKKUM Surakarta

Laudia Amareta Prodiesti^{1*}, Anton Susanto², Hesty Latifa Noor³

¹⁻³ Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

email: laudiaamareta@gmail.com¹

Article Info :

Received:
10-07-2026
Revised:
27-07-2026
Accepted:
30-07-2026

Abstract

Burnout among hospital administrative employees may reduce job satisfaction, particularly among Generation Z, whose work expectations and career preferences differ from those of previous generations. This study aimed to examine the relationship between burnout and job satisfaction among Generation Z administrative employees at Panti Waluyo YAKKUM Hospital, Surakarta. A quantitative study with an associative cross-sectional design was conducted involving 14 respondents selected through purposive sampling. Data were collected using burnout and job satisfaction questionnaires and analyzed with Kendall's Tau correlation test. The findings indicated that 78.6% of respondents experienced moderate burnout, while 78.6% reported being satisfied with their jobs. Correlation analysis using Kendall's Tau revealed a significant negative relationship between burnout and job satisfaction (Kendall's Tau coefficient = -0.704 , $p = 0.002$), indicating that higher levels of burnout were associated with lower levels of job satisfaction. These findings highlight the importance of burnout prevention through workload management, organizational support, career development, compensation evaluation, and a supportive work environment to sustain employee job satisfaction and hospital service quality.

Keywords: Administrative Staff, Burnout, Generation Z, Hospital, Job Satisfaction.

Akstrak

Burnout pada pegawai administrasi rumah sakit dapat menurunkan kepuasan kerja, terutama pada Generasi Z yang memiliki ekspektasi terhadap pekerjaan dan preferensi karier yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara burnout dengan kepuasan kerja pegawai administrasi Generasi Z di Rumah Sakit Panti Waluyo YAKKUM Surakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif cross-sectional yang melibatkan 14 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner burnout dan kepuasan kerja, kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi Kendall's Tau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 78,6% responden mengalami burnout pada kategori sedang, sedangkan 78,6% responden memiliki kepuasan kerja pada kategori puas. Analisis korelasi menggunakan Kendall's Tau menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara burnout dan kepuasan kerja (koefisien Kendall's Tau = $-0,704$; $p = 0,002$), yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat burnout, semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya upaya pencegahan burnout melalui pengelolaan beban kerja, penguatan dukungan organisasi, pengembangan karier, evaluasi sistem kompensasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif guna mempertahankan kepuasan kerja pegawai dan kualitas pelayanan rumah sakit.

Kata Kunci: Burnout, Generasi Z, Kepuasan Kerja, Pegawai Administrasi, Rumah Sakit.



©2022 Authors.. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Burnout telah berkembang menjadi salah satu isu utama dalam kajian kesehatan kerja dan manajemen sumber daya manusia karena dampaknya tidak lagi terbatas pada kesejahteraan individu, tetapi juga memengaruhi efektivitas organisasi, kualitas pelayanan, serta keberlanjutan kinerja institusi, khususnya pada sektor pelayanan kesehatan (World Health Organization, 2019). Burnout didefinisikan sebagai sindrom yang muncul akibat stres kerja kronis yang tidak berhasil dikelola dan ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, serta menurunnya pencapaian diri yang berdampak pada kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaannya secara optimal (Maslach & Leiter, 2016). Perkembangan mutakhir melalui Job Demands–Resources Theory menjelaskan bahwa burnout

merupakan konsekuensi dari ketidakseimbangan antara tingginya tuntutan pekerjaan dengan keterbatasan sumber daya organisasi, sehingga kondisi tersebut secara langsung menurunkan kepuasan kerja dan berbagai indikator kesejahteraan pegawai (Bakker et al., 2023). Fenomena tersebut menjadi semakin relevan pada tenaga kerja Generasi Z yang mulai mendominasi pasar kerja karena karakteristik mereka sebagai digital native, memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, serta lingkungan kerja yang suportif (Stillman & Stillman, 2018). Berbagai penelitian terbaru menunjukkan bahwa pegawai Generasi Z memiliki kerentanan lebih besar mengalami burnout ketika menghadapi tuntutan kerja tinggi tanpa dukungan organisasi yang memadai sehingga berimplikasi pada menurunnya kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi (Wardhani et al., 2025). Dalam lingkungan rumah sakit, pegawai administrasi merupakan bagian integral yang menjamin kelancaran sistem pelayanan melalui pengelolaan administrasi pasien, rekam medis, koordinasi lintas unit, hingga pengolahan informasi kesehatan. Kondisi psikologis kelompok ini menjadi semakin penting karena gangguan terhadap kepuasan kerja berpotensi memengaruhi efektivitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan.

Sejumlah penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan bahwa burnout memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja pada berbagai sektor pekerjaan, meskipun kekuatan hubungan tersebut dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, dan kondisi psikososial pegawai (Robbins & Judge, 2024). Penelitian pada Rumah Sakit Jiwa Sambang Lihum membuktikan bahwa meningkatnya burnout secara signifikan menurunkan kepuasan kerja karyawan karena kelelahan emosional mengurangi keterikatan individu terhadap pekerjaannya (Hastuti et al., 2024). Hasil yang sejalan juga ditemukan pada pegawai nonklinis di pusat pendidikan kedokteran, di mana burnout terbukti berkaitan dengan rendahnya kepuasan kerja meskipun responden tidak terlibat langsung dalam pelayanan klinis kepada pasien (Ofei-Dodoo et al., 2018). Penelitian terhadap staf administrasi rumah sakit menunjukkan bahwa tingginya stres kerja menjadi faktor dominan yang meningkatkan burnout pada kelompok tenaga administrasi sehingga kelompok ini memerlukan perhatian yang setara dengan tenaga kesehatan dalam pengelolaan sumber daya manusia (Lin et al., 2025). Pada konteks Indonesia, burnout juga terbukti menurunkan kepuasan kerja pada berbagai profesi, termasuk guru pendidikan khusus dan karyawan sektor jasa, yang mengindikasikan bahwa fenomena tersebut bersifat lintas profesi dan dipengaruhi oleh kondisi organisasi masing-masing (Bryantami et al., 2023). Penelitian lain memperkuat bahwa burnout kerja secara konsisten berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja sehingga pengelolaan burnout menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi (Iman et al., 2025).

Meskipun hubungan burnout dan kepuasan kerja telah banyak dikaji, sintesis literatur menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian masih berfokus pada tenaga kesehatan, terutama perawat, sementara pegawai administrasi rumah sakit masih relatif jarang menjadi objek penelitian (Eliyana, 2016). Kajian mengenai sumber daya manusia administrasi rumah sakit selama ini lebih banyak diarahkan pada analisis kebutuhan tenaga kerja, distribusi pekerjaan, dan efisiensi pelayanan dibandingkan aspek psikologis yang memengaruhi kesejahteraan pegawai (Siradja & Maidin, 2024). Penelitian mengenai Generasi Z juga lebih sering menempatkan burnout sebagai konsekuensi dari beban kerja tanpa menguji secara spesifik hubungannya dengan kepuasan kerja pada organisasi pelayanan kesehatan (Dudija & Putri, 2025). Studi mengenai pegawai Generasi Z di Indonesia lebih banyak mengaitkan burnout dengan intention to stay dibandingkan kepuasan kerja sehingga mekanisme hubungan kedua variabel tersebut dalam konteks rumah sakit masih belum ter jelaskan secara memadai (Wardah & Haris, 2025). Padahal karakteristik pekerjaan administrasi rumah sakit berbeda dengan sektor bisnis umum karena menuntut akurasi tinggi, kecepatan pelayanan, koordinasi multidisiplin, serta penggunaan sistem informasi kesehatan yang kompleks. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan empiris maupun konseptual mengenai bagaimana burnout memengaruhi kepuasan kerja pada pegawai administrasi Generasi Z di lingkungan rumah sakit.

Urgensi penelitian ini semakin menguat karena rumah sakit dituntut mampu menjaga mutu pelayanan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif terhadap perubahan karakteristik tenaga kerja dan kompleksitas pelayanan kesehatan modern (Supriyanto et al., 2023). Peran pegawai administrasi menjadi sangat strategis karena kualitas administrasi menentukan kelancaran pelayanan pasien, ketepatan pengelolaan rekam medis, efisiensi operasional, serta keberhasilan koordinasi antarunit pelayanan (Susanto, 2018). Data Survei Kepuasan Pegawai Rumah Sakit Panti Waluyo YAKKUM Surakarta Tahun 2025 menunjukkan Indeks Kepuasan Pegawai sebesar 73,62 yang masih

berada pada kategori kurang puas sehingga mengindikasikan perlunya identifikasi faktor-faktor psikologis yang berkaitan dengan kondisi tersebut (Rahayu & Gunawan P, 2022). Rendahnya kepuasan kerja berpotensi memengaruhi kualitas kinerja, loyalitas pegawai, produktivitas, hingga mutu pelayanan yang diterima pasien apabila tidak diantisipasi melalui kebijakan manajemen yang tepat (Syafrizal et al., 2021). Perspektif Teori Dua Faktor Herzberg menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan faktor motivator dan faktor higienis sehingga burnout dapat menjadi mekanisme yang melemahkan kepuasan kerja ketika tuntutan pekerjaan berlangsung secara terus-menerus (Tarumingkeng, 2025). Pemahaman mengenai hubungan tersebut menjadi penting sebagai dasar penyusunan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih responsif terhadap karakteristik Generasi Z dalam lingkungan rumah sakit.

Berangkat dari kesenjangan literatur tersebut, penelitian ini menempatkan diri pada irisan kajian psikologi kerja, manajemen rumah sakit, dan perilaku organisasi dengan memfokuskan perhatian pada hubungan burnout dan kepuasan kerja pegawai administrasi Generasi Z yang hingga kini masih relatif terbatas dalam literatur. Fokus tersebut dipilih karena pegawai administrasi merupakan kelompok nonklinis yang memiliki kontribusi besar terhadap efektivitas pelayanan rumah sakit, tetapi belum memperoleh perhatian yang proporsional dalam penelitian mengenai burnout. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang lebih banyak mengkaji tenaga kesehatan atau pekerja lintas sektor, penelitian ini secara khusus mengintegrasikan karakteristik generasi dan karakteristik pekerjaan administrasi rumah sakit dalam satu kerangka analisis. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif korelasional dipilih karena memungkinkan pengujian hubungan antarvariabel secara objektif berdasarkan data empiris (Sugiyono, 2023). Analisis hubungan antarvariabel dilakukan menggunakan uji korelasi yang sesuai untuk mengidentifikasi arah serta kekuatan hubungan burnout dengan kepuasan kerja pada populasi penelitian (Patimah et al., 2025). Instrumen penelitian mengacu pada instrumen burnout yang telah diadaptasi dan divalidasi dalam konteks Indonesia sehingga memiliki kesesuaian budaya dan karakteristik responden penelitian (Widhianingtanti & van Luijtelaar, 2022). Pelaksanaan penelitian juga mengacu pada prinsip-prinsip metodologi penelitian kesehatan agar proses pengumpulan dan analisis data memenuhi kaidah ilmiah yang berlaku (Notoatmodjo, 2018).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat burnout, tingkat kepuasan kerja, serta menganalisis hubungan antara burnout dengan kepuasan kerja pada pegawai administrasi Generasi Z di Rumah Sakit Panti Waluyo YAKKUM Surakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman mengenai dinamika burnout pada kelompok tenaga administrasi rumah sakit yang selama ini masih kurang mendapat perhatian dibandingkan tenaga kesehatan. Kajian ini juga diharapkan memperkaya pengembangan ilmu manajemen rumah sakit dan psikologi kerja melalui perspektif yang mengintegrasikan karakteristik generasi dengan konteks organisasi pelayanan kesehatan. Dari sisi metodologis, penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai hubungan kedua variabel pada populasi yang spesifik sehingga dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya yang mengembangkan model hubungan yang lebih kompleks. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi dasar bagi manajemen rumah sakit dalam merancang kebijakan pengelolaan burnout, peningkatan dukungan organisasi, serta strategi peningkatan kepuasan kerja pegawai administrasi Generasi Z agar kualitas pelayanan rumah sakit dapat terus ditingkatkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif dan desain cross-sectional untuk menganalisis hubungan antara burnout sebagai variabel independen dengan kepuasan kerja sebagai variabel dependen pada pegawai administrasi Generasi Z di Rumah Sakit Panti Waluyo YAKKUM Surakarta (Sugiyono, 2023). Populasi penelitian terdiri atas 75 pegawai administrasi, sedangkan sampel ditentukan menggunakan teknik non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Kriteria inklusi meliputi pegawai administrasi aktif yang termasuk kategori Generasi Z (lahir tahun 1995–2012), telah bekerja minimal enam bulan, serta bersedia menjadi responden melalui pemberian persetujuan, sedangkan kriteria eksklusi mencakup pegawai yang sedang menjalani cuti panjang, tidak hadir selama periode pengumpulan data, atau mengembalikan kuesioner yang tidak terisi secara lengkap. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh sebanyak 14 responden yang memenuhi persyaratan penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert yang dibagikan secara langsung kepada responden setelah memperoleh penjelasan mengenai tujuan

penelitian, kerahasiaan data, serta hak responden untuk mengundurkan diri sewaktu-waktu tanpa konsekuensi apa pun (Untari, 2023)

Instrumen penelitian terdiri atas kuesioner burnout yang mengukur dimensi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya pencapaian diri, serta kuesioner kepuasan kerja yang mengukur aspek gaji, promosi, supervisi, pekerjaan itu sendiri, dan hubungan dengan rekan kerja; seluruh instrumen telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas sebelum digunakan pada penelitian utama (Widhianingtanti & van Luijtelaar, 2022). Data yang terkumpul diolah melalui tahapan editing, coding, entry, dan tabulasi, kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 26. Analisis univariat digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden, tingkat burnout, dan tingkat kepuasan kerja, sedangkan analisis bivariat dilakukan menggunakan uji korelasi Kendall's Tau untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara burnout dan kepuasan kerja sesuai karakteristik skala data penelitian (Patimah et al., 2025). Penelitian dilaksanakan setelah memperoleh izin dari pihak Rumah Sakit Panti Waluyo YAKKUM Surakarta serta menerapkan prinsip-prinsip etika penelitian yang meliputi penghormatan terhadap otonomi responden, kerahasiaan identitas, beneficence, non-maleficence, dan keadilan selama seluruh proses penelitian berlangsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tingkat Burnout Pegawai Administrasi Generasi Z di Rumah Sakit Panti Waluyo YAKKUM Surakarta

Burnout merupakan sindrom psikologis yang berkembang sebagai respons terhadap paparan stres kerja kronis yang tidak berhasil dikelola, yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan menurunnya pencapaian diri sehingga berdampak terhadap kesejahteraan psikologis maupun efektivitas kerja individu (Maslach & Leiter, 2016). Pada organisasi pelayanan kesehatan, kondisi tersebut tidak hanya dialami tenaga klinis, tetapi juga pegawai administrasi yang menghadapi tuntutan ketelitian, kecepatan penyelesaian pekerjaan, serta interaksi administratif yang berlangsung secara terus-menerus. Perspektif Job Demands–Resources (JD-R) Theory menjelaskan bahwa burnout muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang tersedia untuk membantu individu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif (Bakker et al., 2023). Analisis univariat pada penelitian ini dilakukan untuk menggambarkan tingkat burnout yang dialami pegawai administrasi Generasi Z sebagai dasar dalam memahami kondisi psikologis responden sebelum dilakukan pengujian hubungan dengan kepuasan kerja. Hasil distribusi frekuensi tingkat burnout disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Burnout (X)

Burnout (X)	Frekuensi	Persentase (%)
Burnout Rendah	3	21,4
Burnout Sedang	11	78,6
Burnout Tinggi	0	0
Total	14	100

Berdasarkan Tabel 1, sebanyak 11 responden (78,6%) berada pada kategori burnout sedang, sedangkan 3 responden (21,4%) termasuk dalam kategori burnout rendah dan tidak terdapat responden yang mengalami burnout tinggi. Distribusi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai administrasi Generasi Z telah mengalami gejala kelelahan kerja, namun intensitasnya masih berada pada tingkat yang belum mengarah pada gangguan psikologis yang berat. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tuntutan pekerjaan telah mulai memberikan tekanan terhadap kondisi emosional pegawai, tetapi kemampuan adaptasi serta dukungan yang tersedia di lingkungan kerja masih berperan dalam mencegah berkembangnya burnout ke tingkat yang lebih serius. Pola distribusi ini memperlihatkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya organisasi masih relatif terjaga meskipun terdapat indikasi perlunya upaya preventif untuk menghindari peningkatan burnout pada masa mendatang. Temuan tersebut menunjukkan bahwa burnout pada pegawai administrasi rumah sakit perlu dipandang sebagai kondisi yang bersifat dinamis sehingga memerlukan pemantauan secara berkala.

Dominasi kategori burnout sedang memperlihatkan bahwa responden mulai mengalami kelelahan emosional sebagai respons terhadap tuntutan pekerjaan administratif yang membutuhkan konsentrasi tinggi, ketelitian, serta kemampuan menyelesaikan berbagai tugas dalam waktu yang terbatas. Berdasarkan hasil pengukuran instrumen, dimensi kelelahan emosional memiliki kecenderungan lebih tinggi dibandingkan depersonalisasi dan rendahnya pencapaian diri, yang menunjukkan bahwa tekanan kerja lebih dahulu memengaruhi aspek afektif dibandingkan perubahan sikap terhadap pekerjaan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar responden masih mampu mempertahankan hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja maupun atasan, sekaligus tetap memiliki keyakinan terhadap kemampuan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pola ini konsisten dengan konsepsi burnout yang dikemukakan Maslach dan Leiter, yaitu bahwa kelelahan emosional umumnya menjadi fase awal sebelum berkembang menjadi depersonalisasi maupun penurunan pencapaian diri apabila tekanan pekerjaan berlangsung secara terus-menerus (Maslach & Leiter, 2016). Tidak ditemukannya responden dengan burnout tinggi menunjukkan bahwa mekanisme adaptasi individu maupun dukungan organisasi masih berfungsi dalam menjaga stabilitas kondisi psikologis pegawai.

Karakteristik responden sebagai Generasi Z turut memberikan perspektif penting dalam menafsirkan hasil penelitian ini. Generasi Z dikenal memiliki kemampuan beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan sistem kerja, namun pada saat yang sama memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja yang suportif, komunikasi yang terbuka, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Stillman & Stillman, 2018). Apabila ekspektasi tersebut tidak terpenuhi, tekanan pekerjaan cenderung lebih mudah berkembang menjadi kelelahan emosional dibandingkan pada generasi sebelumnya. Penelitian Dudija dan Putri (2025) menunjukkan bahwa tingginya beban kerja meningkatkan burnout pada pekerja Generasi Z melalui peningkatan stres kerja sebagai mekanisme mediasi. Penelitian Wardhani et al. (2025) juga mengemukakan bahwa penguatan resiliensi menjadi faktor penting dalam menekan burnout pada tenaga kerja Generasi Z di rumah sakit. Karakteristik tersebut menjelaskan bahwa tingkat burnout sedang yang ditemukan pada penelitian ini kemungkinan dipengaruhi oleh kemampuan adaptasi responden yang masih cukup baik, meskipun tuntutan pekerjaan administratif tetap memberikan tekanan psikologis yang nyata.

Hasil penelitian ini memiliki kesesuaian dengan penelitian Lin et al. (2025) yang melaporkan bahwa staf administrasi rumah sakit cenderung mengalami burnout pada tingkat sedang akibat tingginya beban administratif dan tekanan operasional sehari-hari. Temuan tersebut juga sejalan dengan penelitian Eliyana (2016) yang menunjukkan bahwa burnout pada lingkungan rumah sakit berkembang secara bertahap melalui interaksi antara beban kerja, kondisi organisasi, dan karakteristik individu. Fenomena serupa ditemukan oleh Wijoyo et al. (2020) yang menjelaskan bahwa perubahan pola kerja pada era Revolusi Industri 4.0 meningkatkan tuntutan adaptasi terhadap teknologi sehingga berpotensi memperbesar tekanan psikologis bagi Generasi Z apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai. Meskipun mayoritas responden masih berada pada kategori burnout sedang, kondisi tersebut tetap memerlukan perhatian karena burnout bersifat progresif apabila organisasi tidak mampu menyediakan sumber daya kerja yang memadai untuk mengimbangi peningkatan tuntutan pekerjaan. Rumah sakit perlu memperkuat strategi pengelolaan beban kerja, menyediakan dukungan psikososial, meningkatkan pembinaan oleh atasan, serta melakukan deteksi dini terhadap gejala burnout agar kesejahteraan pegawai tetap terpelihara dan kualitas pelayanan administrasi dapat dipertahankan secara berkelanjutan.

Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Administrasi Generasi Z di Rumah Sakit Panti Waluyo YAKKUM Surakarta

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kualitas kehidupan kerja karena mencerminkan evaluasi individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya, mulai dari karakteristik pekerjaan, sistem penghargaan, hubungan interpersonal, hingga kesempatan pengembangan karier (Robbins & Judge, 2024). Dalam organisasi pelayanan kesehatan, kepuasan kerja pegawai administrasi memiliki arti strategis karena kelompok ini berperan menjaga kelancaran proses administratif yang mendukung pelayanan pasien secara menyeluruh. Perspektif Teori Dua Faktor Herzberg menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator yang mendorong pencapaian dan perkembangan individu serta faktor higienis yang berkaitan dengan kondisi kerja, kebijakan organisasi, supervisi, maupun kompensasi (Tarumingkeng, 2025). Analisis univariat pada penelitian ini dilakukan

untuk menggambarkan tingkat kepuasan kerja pegawai administrasi Generasi Z sebelum dianalisis hubungannya dengan burnout. Distribusi tingkat kepuasan kerja responden disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan Kerja (Y)	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang puas	0	0
Cukup puas	3	21,4
Puas	11	78,6
Total	14	100

Berdasarkan Tabel 2, sebanyak 11 responden (78,6%) berada pada kategori puas, sedangkan 3 responden (21,4%) berada pada kategori cukup puas dan tidak terdapat responden yang termasuk dalam kategori kurang puas. Distribusi tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai administrasi Generasi Z memiliki persepsi positif terhadap pekerjaan yang dijalankan meskipun masih terdapat sebagian kecil responden yang belum merasakan kepuasan kerja secara optimal. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di Rumah Sakit Panti Waluyo YAKKUM Surakarta secara umum telah mampu memenuhi sebagian besar harapan pegawai terkait pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Tingginya proporsi responden yang merasa puas juga menunjukkan bahwa sistem kerja yang diterapkan masih mampu menciptakan pengalaman kerja yang positif bagi pegawai administrasi Generasi Z. Meskipun demikian, keberadaan responden pada kategori cukup puas mengisyaratkan bahwa masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan perhatian agar tingkat kepuasan kerja dapat terus ditingkatkan.

Hasil analisis berdasarkan indikator menunjukkan bahwa aspek supervisi, hubungan dengan rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri memperoleh penilaian relatif lebih baik dibandingkan indikator lainnya. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa responden merasa memperoleh dukungan yang memadai dari atasan serta mampu membangun hubungan kerja yang harmonis dengan sesama pegawai dalam melaksanakan aktivitas administrasi. Sebaliknya, indikator gaji dan peluang promosi masih menunjukkan variasi penilaian yang lebih besar sehingga menjadi aspek yang paling berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja responden. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dibentuk oleh kompensasi finansial, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas hubungan sosial, pengakuan terhadap pekerjaan, dan kenyamanan lingkungan kerja. Pola ini sejalan dengan konsep kepuasan kerja yang menempatkan pengalaman kerja sebagai hasil interaksi antara faktor intrinsik dan ekstrinsik yang saling melengkapi dalam membentuk persepsi pegawai terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2024). Variasi penilaian pada indikator kompensasi juga menunjukkan bahwa kebutuhan pegawai Generasi Z berkembang tidak hanya pada aspek ekonomi, tetapi juga peluang untuk memperoleh penghargaan dan perkembangan karier.

Karakteristik Generasi Z memberikan penjelasan terhadap tingginya tingkat kepuasan kerja yang ditemukan pada penelitian ini. Generasi Z dikenal lebih menghargai lingkungan kerja yang kolaboratif, komunikasi yang terbuka, kesempatan belajar, dan fleksibilitas dibandingkan sekadar imbalan finansial semata (Stillman & Stillman, 2018). Penelitian Wardah dan Haris (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja, mengurangi burnout, dan memberikan pengalaman kerja yang positif berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja sekaligus memperkuat keinginan pegawai untuk tetap bekerja dalam organisasi. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang baik dengan atasan maupun rekan kerja dapat berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang memperkuat persepsi positif pegawai terhadap pekerjaannya. Kondisi ini juga menggambarkan bahwa dukungan organisasi yang diberikan rumah sakit telah membantu memenuhi sebagian kebutuhan psikososial pegawai administrasi Generasi Z. Walaupun demikian, ekspektasi generasi ini terhadap pengembangan karier dan sistem penghargaan tetap perlu menjadi perhatian agar kepuasan kerja dapat dipertahankan dalam jangka panjang.

Temuan penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian Murni et al. (2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tenaga rumah sakit dipengaruhi oleh kombinasi faktor supervisi, lingkungan kerja, kompensasi, serta hubungan interpersonal dalam organisasi. Penelitian Syafrizal et al. (2021) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan peningkatan kinerja pegawai sehingga organisasi perlu menjaga faktor-faktor yang mampu mempertahankan kepuasan tersebut

secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Rahayu dan Gunawan P. (2022) yang menjelaskan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia memiliki kontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja melalui pengelolaan karier dan pengalaman kerja pegawai. Tingginya tingkat kepuasan kerja yang ditemukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa rumah sakit telah memiliki fondasi organisasi yang cukup baik dalam membangun lingkungan kerja yang positif bagi pegawai administrasi Generasi Z. Evaluasi terhadap sistem kompensasi, peluang promosi, dan pengembangan kompetensi tetap diperlukan agar kepuasan kerja tidak hanya dipertahankan, tetapi juga terus meningkat seiring perubahan karakteristik tenaga kerja dan kompleksitas pelayanan kesehatan di masa mendatang.

Hubungan Burnout dengan Kepuasan Kerja Pegawai Administrasi Generasi Z di Rumah Sakit Panti Waluyo YAKKUM Surakarta

Hubungan antara burnout dan kepuasan kerja dianalisis menggunakan uji korelasi Kendall's Tau karena kedua variabel diukur menggunakan data berskala ordinal dan jumlah responden relatif terbatas. Penggunaan uji ini memungkinkan identifikasi arah sekaligus kekuatan hubungan antara burnout dan kepuasan kerja tanpa mengharuskan data memenuhi asumsi distribusi normal (Patimah et al., 2025). Analisis bivariat dilakukan setelah distribusi masing-masing variabel diperoleh melalui analisis univariat sehingga interpretasi hubungan dapat dilakukan secara lebih komprehensif. Secara konseptual, burnout dipandang sebagai kondisi psikologis yang berpotensi memengaruhi sikap individu terhadap pekerjaannya melalui penurunan energi, motivasi, dan keterikatan terhadap organisasi. Hasil pengujian korelasi antara kedua variabel disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Kendall's Tau

	Burnout (X)	Kepuasan Kerja (Y)
Kendall's tau-b	Burnout (X)	
	Koefisien korelasi	1,000
	Signifikansi	0,002
	Jumlah responden	14
	Kepuasan Kerja (Y)	
	Koefisien korelasi	-0,704
	Signifikansi	0,002
	Jumlah responden	14

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai koefisien korelasi Kendall's Tau sebesar -0,704 dengan nilai signifikansi 0,002. Nilai signifikansi yang lebih kecil daripada 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara burnout dan kepuasan kerja bersifat signifikan secara statistik. Koefisien korelasi yang bernilai negatif mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat burnout diikuti oleh penurunan kepuasan kerja pada pegawai administrasi Generasi Z di Rumah Sakit Panti Waluyo YAKKUM Surakarta. Besarnya koefisien korelasi juga menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel berada pada kategori kuat sehingga burnout menjadi salah satu faktor yang memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja responden. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa perubahan kondisi psikologis pegawai memiliki konsekuensi terhadap bagaimana mereka mengevaluasi pengalaman kerjanya di lingkungan rumah sakit.

Hubungan negatif yang ditemukan dalam penelitian ini sejalan dengan Job Demands–Resources Theory yang menjelaskan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan akan menguras energi fisik maupun psikologis apabila tidak diimbangi oleh sumber daya organisasi yang memadai, sehingga pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja pegawai (Bakker et al., 2023). Ketika pegawai mulai mengalami kelelahan emosional, kemampuan mereka untuk menikmati pekerjaan, mempertahankan motivasi, dan membangun keterikatan terhadap organisasi cenderung mengalami penurunan. Kondisi tersebut menjelaskan bahwa burnout bukan hanya merupakan indikator kesehatan psikologis individu, tetapi juga menjadi faktor yang memengaruhi efektivitas organisasi melalui perubahan sikap kerja pegawai. Meskipun sebagian besar responden dalam penelitian ini berada pada kategori burnout sedang, peningkatan tingkat burnout tetap diikuti oleh kecenderungan menurunnya kepuasan kerja. Pola

tersebut menunjukkan bahwa perubahan burnout pada tingkat yang belum terlalu tinggi pun telah mampu memengaruhi persepsi pegawai terhadap kualitas pengalaman kerjanya.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Hastuti et al. (2024) yang menunjukkan bahwa burnout berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan rumah sakit sehingga peningkatan kelelahan kerja akan diikuti oleh penurunan kepuasan terhadap pekerjaan. Hasil yang serupa juga dilaporkan oleh Iman et al. (2025), yang menyatakan bahwa burnout kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan pada berbagai sektor pekerjaan. Penelitian Bryantami et al. (2023) memperlihatkan bahwa burnout menurunkan kepuasan kerja melalui meningkatnya kelelahan emosional dan berkurangnya motivasi dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bukti empiris pada pekerja nonklinis di institusi pendidikan kedokteran juga menunjukkan bahwa burnout menjadi prediktor penting terhadap rendahnya kepuasan kerja meskipun responden tidak terlibat langsung dalam pelayanan klinis kepada pasien (Ofei-Dodoo et al., 2018). Konsistensi hasil penelitian ini dengan berbagai penelitian sebelumnya memperkuat bahwa hubungan burnout dan kepuasan kerja merupakan fenomena yang terjadi pada berbagai jenis organisasi, termasuk institusi pelayanan kesehatan.

Meskipun hubungan yang diperoleh tergolong kuat, distribusi data menunjukkan bahwa tidak terdapat responden yang mengalami burnout tinggi maupun kepuasan kerja rendah. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pegawai administrasi Generasi Z di rumah sakit ini masih memiliki sumber daya kerja yang mampu menghambat perkembangan burnout ke tingkat yang lebih berat. Dukungan dari atasan, hubungan kerja yang harmonis, serta persepsi positif terhadap pekerjaan diduga berperan sebagai job resources yang membantu menjaga kepuasan kerja meskipun sebagian responden telah mulai mengalami kelelahan emosional. Karakteristik Generasi Z yang terbiasa bekerja secara kolaboratif, adaptif terhadap teknologi, dan mengharapkan komunikasi yang terbuka juga dapat memperkuat kemampuan mereka dalam menyesuaikan diri terhadap dinamika pekerjaan selama organisasi mampu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung (Stillman & Stillman, 2018). Temuan ini juga selaras dengan penelitian Wardah dan Haris (2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan keseimbangan kehidupan kerja dapat mengurangi dampak burnout terhadap sikap pegawai terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pengelolaan burnout perlu menjadi bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia di rumah sakit karena peningkatan burnout terbukti berkaitan dengan menurunnya kepuasan kerja pegawai administrasi Generasi Z. Upaya preventif dapat dilakukan melalui evaluasi beban kerja, penguatan supervisi, peningkatan kesempatan pengembangan kompetensi, serta penyediaan dukungan psikososial yang sesuai dengan karakteristik generasi muda dalam lingkungan kerja. Pengembangan kebijakan tersebut penting mengingat tenaga administrasi memiliki peran sentral dalam menjamin efektivitas proses pelayanan rumah sakit melalui pengelolaan administrasi, rekam medis, dan koordinasi antarunit (Supriyanto et al., 2023). Pengelolaan sumber daya manusia yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya organisasi juga akan memperkuat kualitas pelayanan administratif yang mendukung pelayanan klinis secara menyeluruh (Siradja & Maidin, 2024). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja pegawai administrasi tidak hanya bergantung pada sistem penghargaan, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam mengendalikan faktor-faktor yang memicu munculnya burnout.

KESIMPULAN

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa tingkat burnout pada pegawai administrasi Generasi Z di Rumah Sakit Panti Waluyo YAKKUM Surakarta didominasi oleh kategori sedang, sedangkan tingkat kepuasan kerja sebagian besar berada pada kategori puas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden telah mengalami kelelahan kerja pada tingkat tertentu, namun belum berkembang menjadi burnout yang berat. Analisis terhadap dimensi burnout mengindikasikan bahwa kelelahan emosional merupakan aspek yang paling dominan dibandingkan depersonalisasi dan rendahnya pencapaian diri. Pada sisi lain, kepuasan terhadap supervisi, pekerjaan itu sendiri, dan hubungan dengan rekan kerja menunjukkan penilaian yang relatif baik dibandingkan aspek kompensasi. Pola tersebut mencerminkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung masih mampu menjadi sumber daya yang membantu pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan sehari-hari. Keberadaan kondisi tersebut berkontribusi dalam menjaga persepsi positif pegawai terhadap pekerjaannya meskipun tekanan kerja tetap dirasakan. Gambaran tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja

merupakan dua aspek yang saling berkaitan dalam mendukung keberlangsungan pelayanan administrasi rumah sakit.

Berdasarkan hasil analisis korelasi Kendall's Tau diperoleh koefisien korelasi sebesar $-0,704$ dengan nilai signifikansi $0,002$, yang menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara burnout dengan kepuasan kerja. Nilai korelasi tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat burnout yang dialami pegawai, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hasil ini menjawab rumusan masalah sekaligus mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan mengenai hubungan antara burnout dan kepuasan kerja pada pegawai administrasi Generasi Z. Kekuatan hubungan yang berada pada kategori kuat memperlihatkan bahwa burnout merupakan faktor yang memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja pegawai. Temuan tersebut menguatkan pentingnya menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya organisasi agar kondisi psikologis pegawai tetap terpelihara. Pengelolaan burnout secara tepat menjadi bagian penting dalam mempertahankan motivasi, keterikatan, dan kenyamanan pegawai selama menjalankan pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga menegaskan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja berpotensi memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai administrasi.

Kontribusi penelitian ini terletak pada penyediaan bukti empiris mengenai hubungan burnout dan kepuasan kerja pada kelompok pegawai administrasi Generasi Z di lingkungan rumah sakit yang masih relatif jarang dikaji. Informasi yang dihasilkan dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih berorientasi pada kesejahteraan psikologis pegawai. Rumah sakit dapat mengembangkan berbagai strategi preventif melalui pengelolaan beban kerja, penguatan supervisi, penyediaan dukungan psikososial, serta peningkatan kesempatan pengembangan kompetensi dan karier. Langkah-langkah tersebut berpotensi membantu mengendalikan burnout sekaligus mempertahankan kepuasan kerja pegawai administrasi. Peningkatan kualitas pengelolaan sumber daya manusia juga diharapkan mampu mendukung efektivitas proses administrasi yang menjadi bagian penting dari pelayanan kesehatan. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pengembangan penelitian sejenis pada populasi dan karakteristik rumah sakit yang berbeda. Pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi burnout dan kepuasan kerja diharapkan mampu memperkuat strategi pengelolaan tenaga administrasi rumah sakit secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-vergel, A. (2023). Job Demands – Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Reviews*, 10, 25–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bryantami, K.S., Ekawati, E., & Wahyuni, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Hubungan Interpersonal, dan Burnout (Kejenuhan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tunagrahita di SLB Negeri Semarang. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 22(3), 183-188. <https://doi.org/10.14710/mkmi.22.3.183-188>
- Dudija, N., & Putri, R. A. (2025). The Influence of Workload Towards Burnout Among Generation Z Employees in Indonesia: The Mediation Role of Work Stress. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 27 (3), 355-372. <https://doi.org/10.14414/jebav.v27i3.4519>
- Eliyana. (2016). Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Burnout Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2015. *Jurnal ARSI: Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 2(3). <https://doi.org/10.7454/arsi.v2i3.2200>
- Hastuti, E., Rahman, A. N., Marliadi, R., & Fatonah, A. P. (2024). Pengaruh Employees Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Sambang Lihum. *Jurnal Manajemen Informasi Dan Administrasi Kesehatan*, 7(2), 189–195.
- Iman, I. F. N., Ramadhan, A., & Purwantini, L. (2025). Pengaruh Burnout Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Nusantara*, 2(2), 306–312. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jinu.v2i2.3713>
- Lin, K. H., Hsu, C. C., & Lin, K. Y. (2025). Job Stress and Burnout Among Hospital Administrative Staff: A Cross-Sectional Study. *Scientific Reports*, 15(1), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.1038/s41598-025-17209-5>

- Maslach, C., & Leiter, M. (2016). *Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. World psychiatry: official journal of the World Psychiatric Association (WPA)*. 15(2), 103–111.
- Murni, D., Sidaria, Annisa, & Maharani. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Siti Rahmah Padang. *NERS: Jurnal Keperawatan*, 18(1), 1–7.
- Notoatmojo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. PT Asdi Mahasatya.
- Ofei-Dodoo, S., Scriptor, C., & Kellerman, R. (2018). Job satisfaction and burnout among nonclinical workers in a medical education center. *Family Medicine*, 50(3), 223–227. <https://doi.org/10.22454/FamMed.2018.473306>
- Patimah, Zulpan, Alfansuri, D. U., Munawaroh, E., & Ilyas, M. (2025). Memahami Dan Menerapkan Uji Korelasi Dalam Analisis Data Penelitian Pendidikan. *Journal Education Innovation*, 3(4), 740–752. <https://doi.org/https://doi.org/10.6547/f7vd8y11>
- Rahayu, E., & Gunawan P, A. W. (2022). Pengaruh Human Resource Management Practices pada Career Satisfaction dan Job Satisfaction terhadap Employees Turnover Intention di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan Universitas Trisakti. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 973. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.588>
- Robbins, S., & Judge, T. (2024). *Organizational Behavior, 19/E, Global Edition*. In Pearson (19th ed.).
- Siradja, S. N., & Maidin, A. (2024). Analisis Sumber Daya Manusia untuk Bidang Administrasi di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bau-Bau. *Journal of Aafiyah Health Research (JAHR)*, 5(1), 335–349. <https://doi.org/https://doi.org/10.52103/jahr.v5i1.1795>
- Stillman, D., & Stillman, J. (2018). *Generasi Z “Memahami Karakter Generasi Baru yang Akan Mengubah Dunia Kerja”*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (5th ed.). CV. ALFABETA.
- Supriyanto, S., Wartiningsih, M., Kodrat, D. S., & Djuari, L. (2023). *Administrasi Rumah Sakit* (1st ed.). Zifatama Jawa.
- Susanto, A. (2018). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia di Unit Rekam Medis PKU Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Ilmiah Rekam Medis Dan Informatika Kesehatan*, 8(2), 71–79. <https://doi.org/https://doi.org/10.47701/infokes.v8i2.206>
- Syafrizal, R., Yuliharsi, & Putri, Z. M. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), 1135–1138. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i3.1716>
- Tarumingkeng, R. C. (2025). *Teori Motivasi Herzberg (Teori Dua-Faktor)*. RUDYCT e-PRESS.
- Untari, D. T. (2023). *Metode Penelitian Dasar* (1st ed.). PT Tribudhi Pelita Indonesia.
- Wardah, A. K., & Haris, H. (2025). The Influence of Work-Life Balance , Burnout , and Job Satisfaction on Intention to Stay on Generation Z Employees in Surakarta City. *MANABIS (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 4(2), 60–69. <https://doi.org/10.54259/manabis.v4i2.4266s>
- Wardhani, U. C., Muharni, S., & Haeruddin. (2025). Peningkatan Resiliensi Perawat Generasi Z Melalui Model Sosial Spiritual Berbasis Web di Rumah Sakit. *JIK (Jurnal Ilmu Kesehatan)*, 9(1), 27–34. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33757/jik.v9i1.119427>
- Widhianingtanti, L. T., & van Luijelaar, G. (2022). The Maslach-Trisni Burnout Inventory: Adaptation for Indonesia. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, 11(1), 1–21. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v11i1.24400>
- Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). *Generasi Z & Revolusi Industri 4.0* (1st ed.). CV. Pena Persada.
- World Health Organization. (2019). *Burn-out an occupational phenomenon: International classification of diseases*.