

**BEBAN KERJA DAN *BURNOUT SYNDROME* PADA PEKERJA  
KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN SLEMAN SELAMA  
MASA PANDEMI COVID-19**

***WORKLOAD AND BURNOUT SYNDROME IN SLEMAN DISTRICT  
INSPECTORATE OFFICE WORKERS DURING  
THE COVID-19 PANDEMIC***

Salma Herysni<sup>1</sup>, Titik Kuntari<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Profesi Dokter, Fakultas Kedokteran, Universitas Islam Indonesia, Indonesia

<sup>2</sup>Program Studi Pendidikan Dokter, Fakultas Kedokteran, Universitas Islam Indonesia, Indonesia

email: [017110426@uii.ac.id](mailto:017110426@uii.ac.id)

**Abstrak**

Pandemi COVID-19 menyebabkan perubahan beban dan pola kerja dalam berbagai aspek pekerjaan. Hal tersebut juga terjadi di Inspektorat yang menjalankan fungsi pengawasan. Pandemi menyebabkan perubahan teknis pelaksanaan sebagian besar pekerjaan inspektorat, dari offline menjadi online. Jam kerja juga lebih panjang daripada masa sebelum pandemi. Penelitian tentang beban kerja dan hubungannya dengan kejadian *burnout syndrome* pada masa pandemi di Inspektorat belum pernah dilakukan. Penelitian bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara beban kerja dengan kejadian *burnout syndrome* pada pekerja Kantor Inspektorat Kabupaten Sleman selama pandemi COVID-19. Penelitian *cross-sectional* melibatkan 50 pekerja Kantor Inspektorat Kabupaten Sleman dan dilaksanakan pada Oktober – November 2023. Peneliti menggunakan kuesioner NASA-TLX untuk mengukur beban kerja, dan MBI-GS untuk mengukur kejadian *burnout*. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan memiliki beban kerja yang tinggi (54%) dan mengalami *burnout* sedang (52%). Tingkat usaha merupakan faktor yang paling menentukan besarnya beban kerja pegawai, sedangkan dimensi kemampuan profesional menjadi faktor yang paling menentukan kejadian *burnout syndrome*. *Chi-square test* untuk menguji hubungan beban kerja dengan *burnout* menunjukkan hasil yang signifikan ( $P\text{-value}=0,020$ ; OR=5,0; CI=1,208-20,688). Uji regresi logistik menunjukkan beban kerja yang sangat tinggi meningkatkan risiko pegawai untuk mengalami *burnout syndrome* dibandingkan mereka dengan beban kerja ringan dan sedang ( $P\text{-value}=0,013$ ; aOR=7,445; CI=1,528-36,265). Kesimpulan terdapat hubungan yang cukup signifikan antara beban kerja dengan kejadian *burnout syndrome* pada pekerja Kantor Inspektorat Kabupaten Sleman selama pandemi COVID-19.

Kata kunci: Beban Kerja; *Burnout Syndrome*; Pekerja Inspektorat.

**Abstract**

*The COVID-19 pandemic has caused changes in workload and work patterns in various aspects of work. This also happens in the Inspectorate, which carries out supervisory functions. The pandemic has caused technical changes in implementing most of the Inspectorate's work, from offline to online. Working hours are also longer than before the pandemic. Research on workload and its relationship with the incidence of burnout syndrome during the pandemic in the Inspectorate has never been conducted. The study aims to explain the relationship between workload and the incidence of burnout syndrome in Sleman District Inspectorate Office workers during the COVID-19 pandemic. This cross-sectional research involved 50 workers at the Sleman Regency Inspectorate Office and was carried out in October – November 2023. Researchers used the NASA-TLX questionnaire to measure workload and the MBI-GS to measure the incidence of burnout. The results showed that most participants had a high workload (54%) and experienced moderate burnout (52%). The level of effort is the factor that determines the workload of the employees the most. At the same time, the dimension of professional ability is the factor that determines the incidence of burnout syndrome the most. The chi-square test to examine the relationship between workload and burnout showed significant results ( $P\text{-value}=0.020$ ;*

*OR=5.0; CI=1.208-20.688). Logistic regression tests show that very high workloads increase the risk of employees experiencing burnout syndrome compared to those with light and moderate workloads (P-value=0.013; aOR=7.445; CI=1.528-36.265). The conclusion is that there is a significant relationship between workload and the incidence of burnout syndrome in Sleman Regency Inspectorate Office workers during the COVID-19 pandemic.*

*Keywords: Workload; Burnout Syndrome; Inspectorate Worker.*

Received: July 22<sup>th</sup>, 2023; 1st Revised November 4<sup>th</sup>, 2023;  
2<sup>nd</sup> Revised March 2<sup>nd</sup>, 2024; Accepted for  
Publication : March 23<sup>th</sup>, 2024

© 2024 Salma Herysni, Titik Kuntari  
Under the license CC BY-SA 4.0

## 1. PENDAHULUAN

*Burnout syndrome* merupakan suatu kondisi berkaitan dengan pekerjaan tetapi bukan merupakan masalah medis. Kondisi tersebut sering kali menjadi alasan pekerja mengunjungi fasilitas kesehatan, tetapi tidak diklasifikasi sebagai suatu penyakit. Berdasarkan ICD-11, *burnout syndrome* terjadi karena adanya stres kronis yang terjadi di tempat kerja atau selama bekerja, yang tidak dapat dikelola dengan baik. Kondisi tersebut ditandai dengan perasaan mudah lelah, pesimis terhadap pekerjaan, dan berkurangnya evikasi profesional (1).

Hal-hal negatif dan stress yang dibiarkan cukup lama dapat menyebabkan terjadinya kelelahan fisik dan emosional yang berkepanjangan atau sering disebut dengan istilah *burnout syndrome*. *Burnout syndrome* merupakan salah satu masalah global yang sering dialami pada para pekerja di instansi manapun (2). Kondisi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor internal individu, seperti harga diri yang buruk, mekanisme koping yang maladaptif, memiliki pandangan yang idealis, dan sebagainya. Sedangkan faktor eksternal

yang mempengaruhi kejadian *burnout syndrome* meliputi beban kerja, konflik dengan rekan kerja, ketidakseimbangan antara usaha dan upah, perubahan kelembagaan yang cepat, dan perubahan kondisi lingkungan kerja. Dampak terjadinya *burnout syndrome* adalah penurunan kinerja, kehilangan antusias, dan kehilangan kepercayaan diri terhadap pekerjaan. Jadi *burnout* menimbulkan kombinasi antara kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya pencapaian pribadi (3).

*Burnout syndrome* selain berkaitan dengan kesehatan fisik dan mental pekerja, juga berpengaruh terhadap performa perusahaan serta biaya kesehatan (4). Kondisi ini juga membebani keuangan pribadi maupun perusahaan (5).

Adanya pandemi COVID-19 juga turut menjadi faktor meningkatnya kejadian *burnout syndrome* pada pekerja sebanyak 7% dibandingkan sebelum pandemi. Hal tersebut disebabkan terdapat perubahan dalam berbagai aspek dalam lingkungan pekerjaan. Pandemi COVID-19 memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap kondisi kesehatan fisik dan

mental masyarakat. Kejadian depresi, kecemasan dan *post traumatic stress disorder* (PTSD) meningkat(6). Perubahan stressor mental, irama kerja tentu berpengaruh terhadap beban pekerja, baik pekerja kesehatan maupun non kesehatan. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tenaga kesehatan dan berbagai profesi lain meningkat pada masa pandemi. Tingginya kasus COVID-19 menyebabkan tenaga kesehatan mengalami beban kerja dan lelah yang berlebih (7)(8)(9)(10).

Perubahan dinamika kerja juga terjadi di sektor kerja yang lain. Pembatasan kontak fisik untuk mengurangi risiko penularan menuntut perubahan pola kerja. Dampak juga dirasakan di bidang ekonomi, pendidikan dan layanan masyarakat. Sekitar 55% tenaga kesehatan mengalami *burnout syndrome*. Metode pembelajaran dan layanan jarak jauh juga meningkatkan *burn out* karena jam layanan yang berubah dan penyesuaian teknologi (4)(11)(12)(13)(14)(15). Perubahan metode dan jam layanan tersebut juga terjadi di Kantor Inspektorat Kabupaten Sleman, terutama dalam fungsi pengawasannya. Porsi pengerjaan tugas secara online meningkat dan bahkan dilakukan di luar jam kerja kantor. Kasus COVID-19 di Kabupaten Sleman yang cenderung tinggi juga mempengaruhi adanya perubahan tersebut (16). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara beban kerja dengan risiko kejadian *burnout syndrome* pada pekerja di Kantor Inspektorat Kabupaten Sleman pada masa pandemi COVID-19.

## 2. METODE

Penelitian *cross-sectional* ini merekrut para pekerja Kantor Inspektorat Sleman sebagai subyek penelitian. Kriteria inklusi berupa pekerja Inspektorat Sleman dengan status aktif bekerja selama masa pandemi COVID-19, telah bekerja di instansi tersebut minimal enam bulan, menjabat sebagai pegawai struktural, auditor, atau staf, serta bersedia mengikuti penelitian. Pekerja yang tidak bersedia mengikuti penelitian dan mengisi kuesioner tidak lengkap dieksklusikan.

Dari 51 pekerja yang mendapatkan kuesioner, satu subjek penelitian dieksklusikan karena tidak bersedia mengikuti penelitian. Oleh karena itu, total subjek yang mengikuti penelitian ini berjumlah 50 orang dan masing-masing mengisi dua jenis kuesioner secara tertulis, yaitu kuesioner *National Aeronautics and Space Administration Task Load Index* (NASA-TLX) dan *Maslach Burnout Inventory General Survey* (MBI-GS). Penelitian dilaksanakan di Kantor Inspektorat Kabupaten Sleman pada bulan Oktober – November 2022.

Pengukuran beban kerja mental pada penelitian dilakukan dengan kuesioner NASA - TLX dengan *cronbach's alpha* 0,694. Kuesioner ini terdiri dari enam dimensi, yaitu dimensi kebutuhan mental (KM), dimensi fisik (KF), dimensi waktu (KW), dimensi performansi (P), dimensi tingkat usaha (TU), dan juga dimensi tingkat frustasi (TF)(17). *Burnout syndrome*

diukur dengan menggunakan kuesioner MBI-GS yang berisi 22 pertanyaan skala likert dengan *cronbach's alpha* 0.9 sehingga dikatakan reliabel. Kuesioner ini salah satunya ditujukan untuk merespon kebutuhan penelitian tentang *burnout* di luar sektor kesehatan dan juga *burnout* yang terkait dengan peran profesional yang tidak selalu melibatkan tuntutan sosial untuk berinteraksi dengan individu lain. Kuesioner ini telah terbukti valid dan digunakan pada berbagai jenis profesi (18). Pengukuran beban kerja ini dilakukan melalui tahapan pembobotan, penentuan rating, perhitungan nilai produk dan *Weighted Workload* (WWL), serta perhitungan skor akhir, untuk mendapatkan kategori beban kerja.

Beban kerja dikategorikan menjadi 5 katagori, yaitu rendah, sedang, agak tinggi, tinggi, dan sangat tinggi. Skor *burnout syndrome* dikelompokkan menjadi rendah, sedang, dan tinggi. Variabel bebas meliputi jenis kelamin, usia, jabatan dalam pekerjaan, masa kerja serta beban kerja, sedangkan variabel terikat kejadian *burnout syndrome*. Hipotesis penelitian ini adalah beban kerja berhubungan dengan risiko *burnout syndrome* pada pegawai inspektorat pada masa pandemi. Peneliti menggunakan *chi square test* dan uji regresi logistik untuk analisis bivariat dan multivariat. Hubungan dinyatakan bermakna jika *P-value* <0,05.

Sebelum pengambilan data, proposal penelitian telah melalui proses kaji etik oleh Komite Etik Fakultas Kedokteran Universitas Gadjah Mada dan dinyatakan lolos dengan surat

nomor KE/FK/1029/EC/2022 yang terbit pada 4 Agustus 2022. Peneliti melakukan *informed consent* pada subjek penelitian untuk memastikan persetujuan keikutsertaan dalam penelitian serta menjaga kerahasiaan data penelitian.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Univariat

Data menunjukkan bahwa mayoritas subyek penelitian berusia di atas 45 tahun (52%) dan berjenis kelamin perempuan (58%) (Tabel 1). Sebanyak 60% subyek memiliki jabatan sebagai auditor. Mayoritas subyek telah bekerja di Kantor Direktorat Kabupaten Sleman selama lebih dari 10 tahun (66%).

Hasil pengukuran beban kerja pegawai menunjukkan bahwa sebagian besar subyek penelitian memiliki beban kerja tinggi (54%). Adanya beban kerja tinggi tersebut dapat menyebabkan gangguan fisik seperti sakit kepala, gangguan tidur, maupun kelelahan. Selain itu, gangguan mental juga dapat ditimbulkan seperti insomnia, stress, dan depresi (3). Pengukuran skor *burnout* dengan MBI-GS menunjukkan subyek sebagian besar masuk katagori sedang (52%). Kedua hasil pengukuran disajikan pada tabel 2.

Dampak penting yang dapat ditimbulkan karena *burnout* pada suatu instansi adalah penurunan kualitas dan produktivitas kerja pegawai. Hal tersebut dapat menyebabkan hasil pekerjaan yang diharapkan menjadi tidak sesuai dengan target. Usaha untuk mengatasi *burnout* adalah dengan tetap berpikir positif dan

meningkatkan minat terhadap pekerjaan. Selain itu, pegawai juga dapat meningkatkan intensitas latihan fisik atau olahraga. Hal ini berkaitan dengan peningkatan produksi hormon endorfin yang mampu membuat tubuh menjadi lebih tenang, rileks dan juga menimbulkan perasaan bahagia (19).

Dimensi yang paling dominan menyebabkan beban kerja tinggi adalah tingkat usaha. Dibutuhkan usaha lebih untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tepat

pada waktunya sehingga beban kerja yang dirasakan para pegawai semakin meningkat (Gambar 1).

Dimensi kemampuan profesional menjadi faktor yang paling dominan dalam terjadinya *burnout syndrome* (Gambar 2). Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja meragukan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 1. Karakteristik penelitian

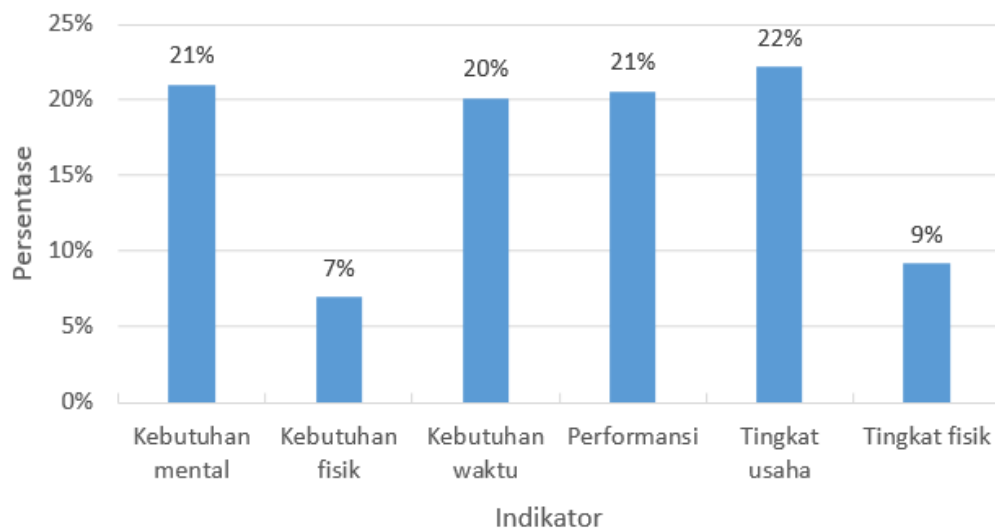
Variabel	Kategori	n	%
Umur	12-25 Tahun	1	2
	26-45 Tahun	23	46
	>45 Tahun	26	52
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	42
	Perempuan	29	58
Jabatan	Struktural	8	16
	Auditor	30	60
	Staf	12	24
Masa Kerja	<6 tahun	16	32
	6-10 tahun	1	2
	>10 tahun	33	66

Sumber: Data Primer, 2022

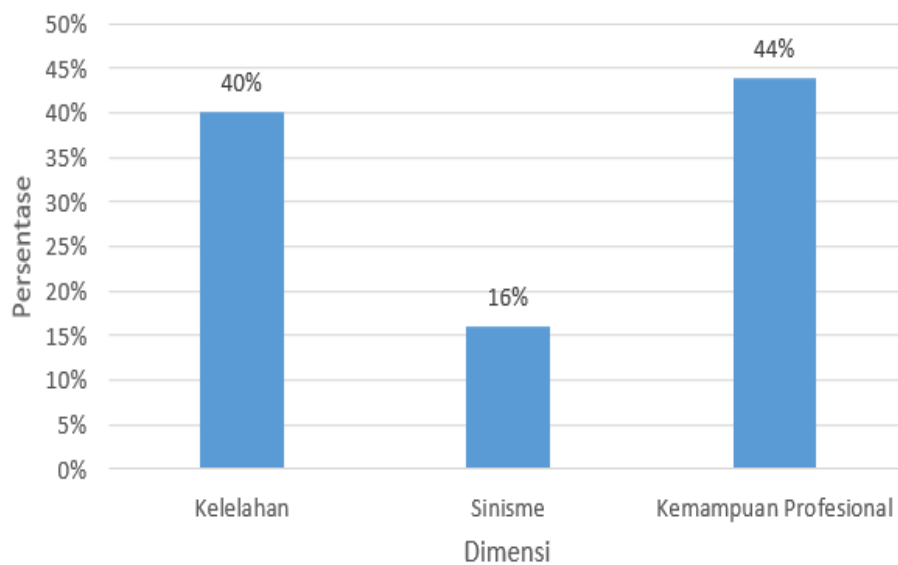
Tabel 2. Kategori beban kerja dan skor *burnout syndrome* pekerja Inspektorat Kabupaten Sleman

Variabel	Kategori	n	%
Kategori Beban Kerja (berdasar skor WWL)	Rendah	0	0
	Sedang	0	0
	Agak tinggi	4	8
	Tinggi	27	54
	Sangat tinggi	19	38
Skor <i>burnout syndrome</i>	Rendah ( $x < 29$ )	18	36
	Sedang ( $29 \leq x < 59$ )	26	52
	Tinggi $\geq 59$	6	12

Sumber: Data Primer, 2022



Gambar 1. Diagram batang faktor yang mempengaruhi beban kerja pada pekerja Kantor Inspektorat Kabupaten Sleman



Gambar 2. Diagram batang persentase dimensi *burnout* pada pekerja Kantor Inspektorat Kabupaten Sleman

Tabel 3. Hasil analisis bivariat dan multivariat

Variabel	<i>Burnout Syndrome</i>		Bivariate		Multivariate	
	Tinggi	Rendah	OR (CI95%)	<i>P-value</i>	aOR (CI95%)	<i>P-value</i>
<b>Jenis kelamin</b>						
Perempuan	20 (40%)	9 (18%)	1,667	0,390	1,868	0,372

Laki – laki	12 (24%)	9 (18%)	(0,518 – 5,363)		(0,474 – 7,365)	
<b>Usia</b>						
≤45 tahun	17 (34%)	7 (14%)	1,781	0,333	1,521	0,641
>45 tahun	15 (30%)	11 (22%)	(0,550 – 5,766)		(0,261 – 8,851)	
<b>Jabatan</b>						
Struktural	4 (8%)	4 (8%)	0,500	0,436	0,42	0,361
Non struktural	28 (56%)	14 (28%)	(0,109 – 2,303)		(0,065 – 2,707)	
<b>Masa kerja</b>						
≤10 tahun	13 (26%)	4 (8%)	2,395	0,187	2,914	0,273
>10 tahun	19 (38%)	14 (28%)	(0,642 – 8,931)		(0,43 – 19,759)	
<b>Beban kerja</b>						
Sangat tinggi	16 (32%)	3 (6%)	5,000	0,02*	7,445	0,013*
tinggi	16 (32%)	15 (30%)	(1,208-20,688)		(1,528 – 36,265)	
Keterangan: OR= <i>odds ratio</i> ; * <i>P-value</i> <0,05						

Tabel 4. Hasil uji wald pada analisis multivariat

Variabel	<i>P-value</i>	aOR (CI 95%)
<b>Jenis kelamin</b>		
Perempuan	0,372	1,868 (0,474 – 7,365)
Laki – laki		
<b>Usia</b>		
≤45 tahun	0,641	1,521 (0,261 – 8,851)
>45 tahun		
<b>Jabatan</b>		
Struktural	0,361	0,42 (0,065 – 2,707)
Non struktural		
<b>Masa kerja</b>		
≤10 tahun	0,273	2,914 (0,43 – 19,759)
>10 tahun		
<b>Beban kerja</b>		
Sangat tinggi	0,013*	7,445 (1,528 – 36,265)*
Tinggi		
Keterangan: aOR= <i>adjusted odds ratio</i> ; * <i>P-value</i> <0,05		

### Analisis Bivariat dan Multivariat

Hasil olah data menunjukkan bahwa tingkat beban kerja berhubungan signifikan dengan kejadian *burnout syndrome* ( $P$ -value  $< 0,05$ ). Jenis kelamin perempuan, usia  $\leq 45$  tahun, jabatan non struktural, masa kerja  $\leq 10$  tahun memiliki risiko lebih tinggi untuk mengalami *burnout syndrome* tetapi tidak bermakna secara statistik (tabel 3). Penelitian oleh Wijaya dan Wibawa (2020) menyebutkan bahwa adanya beban kerja yang tinggi membuat para pegawai dituntut mengerahkan seluruh potensinya sehingga hal tersebut dapat menyebabkan kejenuhan dan kelelahan yang berakibat pada adanya *burnout syndrome* (20). Hasil berbeda terdapat pada hasil penelitian Anggraeni *et al.* (2021). Mekanisme coping yang dimiliki oleh pegawai dan kemampuan adaptasi terhadap stresor di lingkungan kerja mendasari tidak adanya hubungan signifikan tersebut (13).

Hasil analisis multivariat menunjukkan bahwa besarnya hubungan variabel independen dengan variabel dependen secara simultan didapatkan nilai *nagelkerke R-square* sebesar 0,282. Hal tersebut berarti bahwa jenis kelamin, usia, jabatan, lama kerja, dan beban kerja pada pekerja Kantor Inspektorat Sleman secara simultan berperan terhadap kejadian *burnout syndrome* adalah hanya sebesar 28,2% sedangkan selebihnya (81,8%) ditentukan oleh variabel atau faktor lain.

Uji hipotesis secara simultan melalui nilai *omnibus tests of model coefficients* didapatkan

hasil 0,042, yang menandakan bahwa variabel independen yang diteliti secara simultan berhubungan dengan variabel dependen. Uji hipotesis terhadap variabel beban kerja dengan menggunakan uji wald didapatkan hasil yang signifikan dengan nilai signifikansi 0,013 ( $P$ -value  $< 0,05$ ). Variabel lainnya secara parsial tidak berpengaruh terhadap *burnout syndrome* karena  $P$ -value  $> 0,05$  (tabel 4).

Untuk mengatasi *burnout* yang merupakan dampak adanya beban kerja tinggi tersebut antara lain adalah dengan penetapan kebijakan instansi yang baru. Hal tersebut antara lain dapat diusahakan dengan mengatur pembagian waktu bekerja dan istirahat yang lebih tertata, misalkan dengan meminimalisir atau menata jam lembur (15). Penataan waktu kerja yang baik akan mampu menekan stres psikologis, menurunkan kesalahan melakukan pekerjaan karena kelelahan (21,22).

*Burnout* paling mungkin terjadi pada jenis pekerjaan yang "berorientasi pada manusia" seperti petugas polisi, guru, perawat, dan pegawai negeri. Penyebab *burnout* pada kelompok-kelompok ini beragam dan kompleks, dan mencakup karakteristik sosial, organisasi, pribadi, dan struktural pekerjaan. Kurangnya dukungan pekerjaan, jalur promosi yang sempit, dan mekanisme promosi informal sebagai penyebab utama kelelahan pada pegawai negeri sipil akar rumput. Hal tersebut terkait dengan bias ekspektasi dan konflik peran di tingkat individu, mekanisme yang lemah dan otoritas dan tanggung jawab yang tidak konsisten di



tingkat organisasi, sumber daya yang tidak mencukupi dan tekanan yang berlebihan di tingkat lingkungan, dan ekspektasi yang berlebihan serta dukungan yang tidak mencukupi di tingkat sosial (23).

Selain itu, para pegawai dapat menyusun prioritas pekerjaan yang dapat dilakukan terlebih dahulu sehingga beban kerja menjadi lebih berkurang. Para pegawai juga dapat mengatasi beban kerja tinggi dengan beranjak dari kursi kerja atau merubah posisi selama menyelesaikan pekerjaan atau saat istirahat. Hal tersebut cukup efektif membuat pegawai lebih *fresh* dan meningkatkan motivasi sehingga beban yang dirasakan di awal menjadi lebih berkurang.

Pemberi kerja/instansi juga sebaiknya memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melakukan olahraga atau aktivitas fisik dalam hari kerja dan di antara waktu kerjanya. Pekerjaan selama pandemi awal dan pertengahan yang banyak dilakukan secara online dan dalam posisi duduk hendaknya tidak dilakukan terus menerus tanpa jeda. Apalagi selama pandemi, waktu kerja secara daring seringkali melampaui jam kerja secara luring. Penelitian menunjukkan bahwa aktivitas fisik merupakan elemen prioritas dalam masyarakat saat ini. Aktivitas fisik telah dianggap sebagai alat penting yang secara langsung memengaruhi kualitas hidup dan memberikan manfaat psikososial bagi pekerja. Program yang mencakup aktivitas fisik-olahraga telah terbukti efektif untuk mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja, serta

memfasilitasi strategi *coping* untuk menghadapi kesulitan di lingkungan kerja (24).

*Burnout* berkaitan dengan perspektif waktu yang seimbang. Kelelahan psikis dan perspektif pegawai tentang pencapaian atau prestasi kerjanya sangat menentukan perspektif ini (4). Karena itu, peran institusi untuk memberikan dukungan suasana kerja yang nyaman, penghargaan, serta kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri menjadi sangat penting untuk menurunkan risiko *burnout*.

#### 4. KESIMPULAN

Beban kerja terbukti berhubungan secara signifikan dengan risiko kejadian *burnout syndrome* pada pekerja Kantor Inspektorat Kabupaten Sleman selama pandemi COVID-19. Namun, secara simultan keseluruhan variabel independen mempengaruhi kejadian *burnout syndrome*.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat, khususnya kepada pimpinan dan seluruh pegawai Inspektorat Kabupaten Sleman yang telah memberikan ijin dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. World Health Organization. Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. 2019.
2. Ndongo JM, Lélé CB, Manga LO, Ngalagou PM, Ayina CA, Tanga ML, et al. Epidemiology of burnout syndrome in four occupational sectors in Cameroon-

- impact of the practice of physical activities and sport. *AIMS Public Heal.* 2020;7(2):319–35.
3. Oprisan A, Baettig-arriagada E, Baeza-delgado C, Martí-bonmatí L. Prevalence of burnout syndrome during the COVID-19 pandemic and associated factors. *Radiologia.* 2020;64:119–27.
  4. Klamut O, Olivera-figueroa LA, Weissenberger S. A Balanced Time Perspective and Burnout Syndrome in the Corporate World. *Int J Enviro Res Public Heal.* 2022;19:14466.
  5. Edú-Valsania S, Laguía A, Moriano JA. Burnout: A Review of Theory and Measurement. *Int J Env Res Public Heal.* 2022;19:1780.
  6. González-sanguino C, Ausín B, Ángel M, Saiz J, Lopez-Gomez A, Ugidos C, et al. Mental health consequences during the initial stage of the 2020 Coronavirus pandemic (COVID-19) in Spain. *Brain Behav Immun.* 2020;87:172–6.
  7. Jouini A, Mokline A, Sabta H, Smadhi I, Cheikh M Ben, Dziri C. Impact of the COVID-19 pandemic on the development of burnout syndrome in healthcare providers: prevalence and predictive factors Impact de la pandémie de COVID-19 sur le développement du syndrome d' épuisement professionnel chez les travailleurs de la s. *La Tunis Medicales.* 2022;100(06):470–6.
  8. Sulaiman R, Ismail S, Shraim M, Saffouh M, Hajj E, Kane T, et al. Experiences of burnout, anxiety, and empathy among health profession students in Qatar University during the COVID - 19 pandemic: a cross - sectional study. *BMC Psychol.* 2023;11:111.
  9. Oprisan A, Baettig-arriagada E, Martí-bonmatí CBL. Prevalence of burnout syndrome during the COVID-19 pandemic and associated factors. *Radiologia.* 2022;64:119–27.
  10. Bintang AR, Lubis A, Nasution SW. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kualitas Tidur Pada Perawat Yang Merawat Pasien Covid-19 Di Rsu Royal Prima. *J Heal Sci Gorontalo J Heal Sci Community [Internet].* 2021 Oct 29;5(2):296–301. Available from: <https://ejournal.ung.ac.id/index.php/gojhes/article/view/11788>
  11. Francisco S, Jes J, Eduardo P. Burnout Syndrome and Sleep Quality in Basic Education Teachers in Mexico. *Int J Env Res Public Heal.* 2023;20:6276.
  12. Al-jubari I, Mosbah A, Salem SF. Employee Well-Being During COVID-19 Pandemic : The Role of Adaptability , Work-Family Conflict , and Organizational Response. *SAGE Open.* 2022;1–13.
  13. Anggraeni DE, Irawan E, Iklima N, Liliandari A. Hubungan Beban Kerja dengan Burnout pada Perawat Ruang Isolasi Khusus (RIK) RSUD Kota

- Bandung di Masa Pandemi Covid-19. *J Keperawatan BSI*. 2021;9(2):253–62.
14. Lam LT, Lam MK, Reddy P, Wong P. Factors Associated with Work-Related Burnout among Corporate Employees Amidst COVID-19 Pandemic. *Int J Env Res Pub Heal*. 2022;19:1295.
15. James S, Atherley L. The effects of shift-work schedules on the sleep , health , safety , and quality of life of police employees during the COVID-19 pandemic. *Front Psychol*. 2023;14(April):1128629.
16. Apollo Technical. Startling Remote Work Burnout Statistics. 2022.
17. Said S, Gozdzik M, Roche TR, Braun J, Rossler Ju, Kaserer A, et al. Validation of the Raw National Aeronautics and Space Administration Task Load Index ( NASA-TLX ) Questionnaire to Assess Perceived Workload in Patient Monitoring Tasks: Pooled Analysis Study Using Mixed Models. *J Med Internet Res*. 2020;22(9):e19472.
18. Macias-velasquez S, Baez-lopez Y, Maldonado-mac A. Burnout Syndrome in Middle and Senior Management in the Industrial Manufacturing Sector of Mexico. *Int J Env Res Public Heal*. 2019;16:1467.
19. Santoso MDY. Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Burnout Pada Tenaga Kesehatan Dalam Situasi Pandemi Covid-19. *J Keperawatan Trop Papua*. 2021;4(1):1–9.
20. Wijaya IMA, Wibawa IMA. Beban kerja berpengaruh terhadap burnout dengan variabel work family conflict sebagai pemediasi. *e-Jurnal Manaj*. 2020;9(2):597–616.
21. Min A, Min H, Hong HC. Work schedule characteristics and fatigue among rotating shift nurses in hospital setting: An integrative review. *J Nurs Manag*. 2019;27(5):884–95.
22. Im C, Song S, Kim K. The associations of psychological burnout and time factors on medication errors in rotating shift nurses in Korea: A cross sectional descriptive study. *Nurs Open*. 2023;10(April):5550–9.
23. Sui M, Yu Z, Zhou M. The Impact of Psychological Contract , Physical and Mental Health on Burnout in Grassroots Civil Servants: Evidence from China. *Psychol Res Behav Manag*. 2023;16:3461–76.
24. González G, Carlos V, Gómez D, Alejandro C, Castillo B, Antonio J, et al. Could the complying with WHO physical activity recommendations improve stress , burnout syndrome , and resilience? A cross - sectional study with physical education teachers. *Sport Sci Health*. 2023;19(1):349–58.