

Hubungan Jenis Kelamin, Masa Kerja, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kejadian Burnout pada Perawat di Rumah Sakit P.P. Tahun 2019

Astrina Aulia¹, Nova Rita²

Politeknik ‘Aisyiyah Sumatera Barat^{1,2}

Email:astrinaaulia@gmail.com, noevoiit@gmail.com

Abstrak

WHO telah menetapkan *burnout* sebagai fenomena kelelahan bekerja dan mengklasifikasikannya ke dalam penyakit internasional terbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan jenis kelamin, masa kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan dengan kejadian *Burnout* pada perawat di RS P.P tahun 2019. Metode penelitian kuantitatif dengan desain studi *cross sectional* untuk menganalisis hubungan jenis kelamin, masa kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan dengan kejadian *burnout*. Sampel terdiri dari 93 perawat yang diambil dengan teknik *Proportional Stratified Random Sampling*. Penelitian berlangsung dari bulan November hingga Desember 2019. Hasil menunjukkan persentase perawat perempuan 86% dan laki-laki 14%, masa kerja \geq 10 tahun 62,4% dan $<$ 10 tahun 37,6%, komitmen organisasi tinggi 39,8% dan rendah 60,2%, gaya kepemimpinan baik 37,6% dan buruk 62,4%, dan kejadian *burnout* sebesar 50,5%. Jenis kelamin berhubungan signifikan dengan kejadian *burnout* ($p = 0,04$). Hasil telitian mendapatkan laki-laki berisiko 3,8 kali mengalami *burnout* dibandingkan rekan kerjanya yang wanita. Diduga sebagai penyebabnya yaitu laki-laki jarang menyalurkan rasa stres mereka dan sulit untuk berosialisasi atau terbuka ketika membicarakannya. Faktor psikososial hanya beban kerja berhubungan dengan *burnout*, di mana beban kerja berat sebagai faktor risiko.

Kata kunci: Burnout, Perawat, Organisasi, Kepemimpinan

Abstract

WHO has defined burnout as a phenomenon of work fatigue and classified it into the newest international disease. The aim of this studyThis study aims to determine the relationship between gender, tenure, organizational commitment, and leadership style with the incidence of Burnout in nurses at PP Hospital in 2019. Quantitative research method with cross sectional study design to analyze connection gender, tenure, organizational commitment, and leadership style with incidence *burnout*. *The sample consisted of 93 nurses who were taken with Proportional Stratified Random Sampling technique.* Research takes place from months November to December 2019. The results show that the percentage of female nurses is 86% and male nurses are 14%, years of service \geq 10 years 62.4% and $<$ 10 years 37.6%, high organizational commitment 39.8% and low 60.2%, good leadership style 37.6% and bad 62.4%, and the incidence of *burnout* of 50.5%. *Gender was significantly associated with the incidence of burnout (p = 0.04).* The results of the study found that men had a 3.8 times risk of experiencing burnout compared to men female co-workers. It is suspected that the cause is that men are rare channel their stress and find it difficult to socialize or open up when talk about it. Psychosocial factors only workload associated with burnout, where heavy workload as a risk factor.

Keywords: *Burnout, Nurses, Organization, Leadership*

PENDAHULUAN

Sebagai salah satu petugas pelayanan kesehatan terdepan dalam melayani masyarakat, perawat harus dihadapi dengan permasalahan terkait dengan tuntutan pelayanan yang sesuai standar. Kecenderungan yang terjadi, perawat yang seharusnya memberikan pelayanan terbaik sebagian masih menuai keluhan dari pasien. Adanya tekanan kerja tinggi yang dihadapi perawat biasanya berujung dengan timbulnya sebuah fenomena kelelahan fisik dan mental yang biasa disebut dengan burnout (Maria, 2012).

Penelitian di Belanda pada 508 perawat di unit ICU menunjukkan gejala *burnout* yang tinggi dibandingkan perawat dari unit lainnya (Scultz2 1994). Sebuah penelitian tentang *burnout* dilakukan terhadap 125 orang perawat di Rumah Sakit Atma Husada (RS AH) Samarinda menunjukkan 56% perawat di RS AH Samarinda, mengalami *burnout* dengan variabel bebas yaitu jenis kelamin, status kepegawaian, beban kerja, dukungan keluarga, dan kepemimpinan. Pada kejadian *burnout* pada perawat, dukungan keluarga mempunyai pengaruh yang paling besar disusul dengan kepemimpinan dan beban kerja (M Ramdan and Nursan Fadly, 2017). Sebuah penelitian lain di Kalimantan Barat pada tahun 2015 yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara faktor demografik, personal dan organisasi terhadap *burnout* perawat pelaksana di unit rawat inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat dengan jumlah sampel berjumlah 122 orang, menunjukkan hasil bahwa *burnout* pada perawat pelaksana dalam kategori rendah sebesar 82,8% dan kategori sedang sebesar 17,2% serta variabel yang paling dominan dengan *burnout* adalah beban kerja (Eliyana, 2016).

Burnout didefinisikan sebagai pola respon afektif kronis dari kondisi kerja penuh tekanan akibat kontak interpersonal yang terlalu tinggi. Secara konseptual, *burnout*

juga11 dikenal sebagai efek dari kelelahan emosional, depersonalisasi dan berkurangnya prestasi pribadi. Kelelahan emosional mengacu pada perasaan yang secara emosional lelah dan letih sementara depersonalisasi mengacu pada kecenderungan untuk mengembangkan sikap negatif, sinis, atau berperasaan memihak terhadap orang-orang dengan siapa kita bekerja dan berkurangnya perasaan prestasi pribadi yang berasal dari pekerjaan dan karyawan sering mengevaluasi dirinya sendiri secara negatif (Maslach, Jackson and Leiter, 1996).

Dimensi Burnout Ada beberapa indikator yang menjadi tanda kalau individu mengalami *burnout*, menurut MBI secara khusus, orang yang menderita *burnout* menunjukkan beberapa karakteristik yang berbeda (Maslach, Jackson and Leiter, 1996). 1. Kelelahan fisik Individu yang mengalami kelelahan memiliki energi yang rendah dan merasa lelah sepanjang waktu. Selain itu, mereka melaporkan banyak gejala ketegangan fisik seperti sering sakit kepala, mual, kurang tidur, dan perubahan kebiasaan makan (mis., kehilangan nafsu makan), 2. Kelelahan emosional Depresi, perasaan tidak berdaya, dan perasaan terjebak terhadap pekerjaan adalah bagian dari *burnout*, 3. Depersonalisasi. Orang yang menderita *burnout* sering menunjukkan pola sikap yang dikenal sebagai depersonalisasi. Secara khusus, mereka menjadi sinis terhadap orang lain, memperlakukan orang lain sebagai objek, dan adanya perasaan serta sikap negatif terhadap diri mereka sendiri, 4. Prestasi Pribadi yang Rendah Individu yang menderita *burnout* menyimpulkan bahwa mereka belum mampu mencapai banyak hal di masa lalu dan menganggap bahwa mereka juga tidak akan berhasil di masa depan.

Faktor Risiko *Burnout*

Jenis Kelamin Menurut Ferber (1991) dikutip dalam Hariyadi (2006) dalam penelitiannya tentang kondisi stres dan *burnout* di kalangan guru Amerika bahwa

pria lebih rentan terhadap stres dan burnout dibandingkan wanita. 3) Masa Kerja Masa kerja adalah jangka waktu seseorang bekerja pada suatu kantor, badan atau lembaga (KBBI, 2018). Masa kerja adalah umur pada tahun berlaku dikurangi umur pada saat mulai kerja. Masa kerja atau lama kerja merupakan lamanya seseorang bekerja pada kegiatan yang sama ataupun beda dan biasanya diukur dengan satuan waktu.

Organisasi Banyaknya bahaya psikososial dari segi organisasi kerja yang tidak jelas maka harus adanya penekanan yang lebih kuat pada perubahan organisasi kerja, seperti tekanan tinggi dan hambatan untuk menyelesaikan tugas. Namun dilihat dari fokus lain, stres yang terkait dengan konflik sosial dengan organisasi buruk. mempunyai dampak terhadap kesehatan seperti depresi, keluhan psikosomatik, sakit punggung, dan penyakit kardiovaskular, salah satu dari unsur organisasi yaitu komitmen organisasi (Spence Laschinger et al., 2009). Leadership Menurut beberapa penelitian gaya kepemimpinan seorang pemimpin mempunyai pengaruh terhadap terjadinya burnout pada pekerja, seperti kepemimpinan etis, kepercayaan pada pimpinan, perilaku menyimpang pada pimpinan, surface acting karyawan

terhadap pimpinan. Studi terbaru tentang kepemimpinan etis menunjukkan karyawan cenderung dapat mengatasi stres dan memiliki kepuasan kerja yang lebih besar ketika mereka bekerja di bawah seorang pemimpin yang bertindak sebagai sumber pedoman. Kepemimpinan etis yang menekankan pada tindakan yang berkaitan dengan etika diakui sebagai faktor penting dalam mengurangi kelelahan karyawan dan perilaku menyimpang dan dapat meningkatkan kinerja pekerja. (Mo and Shi, 2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain studi *cross sectional* untuk menganalisis hubungan jenis kelamin, masa kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan dengan kejadian *burnout*. Penelitian dilakukan pada perawat unit rawat jalan dan rawat inap di Rumah Sakit P.P. Jakarta Selatan, DKI Jakarta, dengan waktu pengambilan data primer pada bulan November -Desember 2019. Populasi terdiri dari 496 perawat dengan teknik sampling yaitu *Proportional Stratified Random Sampling* dengan sampel sebanyak 93 responden perawat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Independen di Rumah Sakit P.P. Tahun 2019

Var. Independen	Frekuensi	(%)
Jenis Kelamin		
Perempuan	80	86,0
Laki-laki	13	14,0
Masa Kerja		
≥ 10 tahun	58	62,4
> 10 tahun	32	37,6
Komitmen Organisasi		
Tinggi	37	39,8
Rendah	56	60,2
Gaya Kepemimpinan		
Baik	35	37,6
Buruk	58	62,4
Burnout		
Non-Burnout	46	49,5
Burnout	47	50,5

Hasil analisis menunjukkan, perawat perempuan sebanyak 80 orang (86,0%) dan laki-laki 13 orang (14%), perawat dengan masa kerja ≥ 10 tahun sebanyak 58 orang (62,4%) dan < 10 tahun sebanyak 37,6%, perawat dengan persepsi komitmen organisasi tinggi sebanyak 37 orang (39,8%) dan rendah sebanyak 56 (60,2%),

perawat dengan persepsi gaya kepemimpinan baik sebanyak 35 orang (37,6%) dan buruk sebanyak 58 orang (62,4%), perawat yang tidak mengalami burnout sebanyak 46 orang (49,5%) dan mengalami burnout sebanyak 47 orang (50,5%).

Tabel 2. Hubungan Jenis kelamin, masa kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan dengan kejadian Burnout pada Perawat di Rumah Sakit P.P. Tahun 2019

Variabel	Total	Non-Burnout	Burnout	OR	CI 95%	P Value
Jenis Kelamin						
Perempuan	80	53,8	46,3			
Laki-laki	13	23,1	76,9	3,874	1,000-15,139	0,040
Masa Kerja						
≥ 10 tahun	58	50	50			
> 10 tahun	35	48,6	51,4	1,06	0,457-2,451	0,894
Komitmen Organisasi						
Tinggi	37	54,1	45,9			
Rendah	56	46,4	53,6	1,357	0,590-3,122	0,472
Gaya Kepemimpinan						
Baik	35	54,2	45,7			
Buruk	58	46,6	53,4	1,363	0,588-3,164	0,470

Proporsi perawat laki-laki yang mengalami *burnout*, lebih banyak (76,9%) dibandingkan perawat perempuan (46,3%), perbedaan ini signifikan secara statistik ($p < 0,05$), terbukti ada **hubungan** antara jenis kelamin dengan kejadian *burnout* yaitu Perawat laki-laki hampir 4 kali lebih sering mengalami *burnout* dibandingkan perawat perempuan ($OR = 3,874$; 95% CI 1,000-15,139). Proporsi perawat dengan masa kerja < 10 tahun mengalami *burnout*, lebih banyak (51,4%) dibandingkan perawat dengan masa kerja ≥ 10 tahun (50%). Tidak ada perbedaan yang signifikan antara masa kerja dan kejadian *burnout* ($p > 0,05$), dan tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik ($OR = 0,894$; 95% CI 0,457-2,451).

Proporsi perawat berpersepsi komitmen organisasi rendah yang mengalami *burnout*, lebih banyak (53,6%) dibandingkan dengan perawat berpersepsi komitmen organisasi tinggi (45,9 %). Tidak ada perbedaan yang signifikan antara masa kerja dan kejadian *burnout* (p

$> 0,05$), walaupun tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik ($OR = 1,357$; 95% CI 0,590-3,122), namun ada kecenderungan perawat berpersepsi komitmen organisasi rendah lebih banyak yang mengalami *burnout*. Proporsi perawat berpersepsi gaya kepemimpinan buruk yang mengalami *burnout*, lebih banyak (53,4%) dibandingkan perawat dengan berpersepsi gaya kepemimpinan baik (45,7%). Tidak ada perbedaan yang signifikan antara masa kerja dan kejadian *burnout* ($p > 0,05$), ($OR = 1,363$; 95% CI 0,588-3,164), namun ada kecenderungan perawat berpersepsi gaya kepemimpinan buruk lebih banyak yang mengalami *burnout*.

Pada penelitian ini didapatkan jenis kelamin dengan *burnout* terdapat hubungan signifikan, yaitu perawat laki-laki lebih berisiko hampir empat kali mengalami *burnout* dibandingkan perawat perempuan. Hasil ini sejalan dengan sebuah survei oleh Lebares et al. (2018) yakni laki-laki memiliki depersonalisasi

yang lebih tinggi. Ada hal yang menyebabkan wanita lebih cenderung tidak mudah mengalami burnout dibandingkan laki-laki, penyebab utamanya adalah wanita lebih banyak menyalurkan rasa stres dan kelelahan mereka. Cara mereka mengelola stres lebih bersifat ekspresif. Pria cukup sulit untuk bersosialisasi atau terbuka ketika membicarakan rasa stres yang tengah dihadapi bila dibandingkan dengan wanita. Padahal membicarakan persoalan atau kerumitan yang tengah dihadapi merupakan salah satu upaya yang baik untuk menghilangkan rasa stres terutama di tempat kerja.

Namun pada penelitian Purvanova and Muros (2010) didapatkan hasil bahwa karyawan wanita lebih cenderung mengalami burnout dibandingkan dengan karyawan pria. Penjelasannya, ada beberapa penyebab wanita lebih sering mengalami burnout seperti, sering kali mengeluhkan kondisi ekonomi mereka serta mendapat gangguan fisik dan emosional lebih besar. Wanita yang menikah, potensi meningkatnya stres lebih besar dibandingkan wanita lajang. Pria yang merasa tidak mempunyai tanggung jawab besar terhadap sekitarnya dan cenderung menggunakan logika dibandingkan insting dalam menyelesaikan permasalahan, membuat mereka mudah terhindar dari burnout maupun stres. Lalu bagaimana mereka menyikapi hal yang menjadi beban mereka dengan santai, bisa menjadi faktor protektif mereka dalam mengatasi burnout (Andriyani, 2014).

Hasil telitian ini mendapatkan masa kerja tidak berhubungan dengan burnout. Hasil ini sejalan dengan penelitian Vander Elst et al. (2016), menunjukkan masa kerja berhubungan dengan burnout, artinya semakin lama seseorang bekerja, semakin tinggi pula tingkat burnout. Penelitian

Hansen, Sverke and Naswall (2009), pekerja yang memiliki masa kerja lebih lama akan mengalami kelelahan emosional sebagai bagian dari dimensi burnout. Posisi dan jabatan perawat dengan masa kerja di atas 10 tahun dapat menjadi alasan perawat mengalami burnout. Hal itu disebabkan tumpukan tugas serta beban pekerjaan yang sudah bersifat kumulatif artinya telah terjadi kelelahan kronik baik secara fisik, antara lain adanya hubungan yang tidak harmonis sesama pekerja, kurangnya komunikasi yang baik, rasa tanggung jawab yang kurang, dan kebosanan. Selain itu, perawat cenderung mudah merasa jemu yang disebabkan oleh kegiatan atau keadaan tempat kerja serta kurang komunikasi dalam penyampaian masalah (Ibrahim, Munawir and Githa, 2016).

Di samping itu ada hasil telitian yang bertolak belakang, penelitian Eliyana (2016), mendapatkan ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan burnout, responden dengan masa kerja kurang dari 4 tahun lebih berisiko untuk mengalami burnout dibandingkan yang sudah bekerja 4 tahun atau lebih. Hal itu disebabkan karena perawat dengan masa kerja yang rendah belum memiliki jabatan yang signifikan di tempat karena keterlibatan yang kurang dalam pengambilan keputusan. Hal lain juga terjadi karena masa kerja yang lebih pendek belum memiliki penghargaan dan pengakuan karena perawat yang masih meniti karir dan pengalaman yang lebih sedikit sehingga lebih berisiko untuk mengalami burnout (Mahardhika, 2017).

Hasil telitian ini mendapatkan persepsi perawat terhadap komitmen organisasi tidak berhubungan dengan burnout, namun kecenderungan perawat yang memiliki komitmen organisasi rendah yang mengalami burnout lebih banyak

dibanding perawat yang memiliki komitmen organisasi tinggi. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Andre Rio Hutomo (2015) yaitu tidak adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan burnout pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jayapura, Papua. Persepsi perawat terhadap aspek komitmen organisasi seperti nilai-nilai organisasi yang belum tercermin pada masing-masing individu menjadikan responden/ perawat tidak terlalu bergantung pada organisasi. Nilai organisasi yang tidak sama dengan nilai yang dimiliki oleh perawat, bisa menjadi penghalang bagi perawat untuk berpersepsi komitmen organisasi yang baik. Adanya jarak yang terlalu besar baik itu dari segi aspek maupun faktor komitmen bisa menjadi penghalang bagi perawat untuk berkomitmen terhadap organisasi.

Namun penelitian ini **tidak sejalan** dengan Sarisik *et al.* (2019) hasil menunjukkan bahwa *burnout* pada karyawan berhubungan dengan komitmen organisasi, artinya semakin tinggi persepsi terhadap komitmen organisasi, semakin rendah risiko *burnout* pada responden. Kepercayaan organisasi membutuhkan pertukaran emosional yang positif antara organisasi dan karyawannya. Seringkali ada hubungan yang bermasalah antara pekerja dan lingkungan kerja Oleh karena itu, kepercayaan organisasi telah menjadi masalah utama dalam bidang keperawatan dan penting agar organisasi dapat berjalan efektif.

Hasil telitian ini mendapatkan gaya kepemimpinan tidak berhubungan dengan burnout, namun kecenderungan perawat yang memiliki persepsi gaya kepemimpinan buruk yang mengalami burnout lebih banyak dibanding perawat yang memiliki persepsi gaya

kepemimpinan baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian Budiansyah (2015) yang menunjukkan, tidak adanya hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan burnout perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Dr. Pirngadi Medan. Gaya kepemimpinan positif dapat menjadi faktor proteksi terhadap burnout, namun hal itu dapat berubah menjadi faktor risiko apabila pemimpin memiliki gaya kepemimpinan negatif. Burnout akan terjadi apabila seorang pemimpin tidak memiliki tipe kepemimpinan yang positif seperti kharismatik, demokratis, transformasional, dan visioner, yang seharusnya mempunyai pengaruh yang kuat terhadap persepsi perawat yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian Mo and Shi (2017) yang menjabarkan gaya kepemimpinan dalam tiga jenis: kepemimpinan etis, kepercayaan pada pemimpin, dan surface acting¹. Hasil telitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan etis berkorelasi dengan kepercayaan pada pemimpin. Kepercayaan karyawan pada pemimpin berkorelasi dengan burnout sebagai faktor protektif. Selain itu, surface acting berkorelasi dengan burnout sebagai faktor risiko. Kesimpulan dari penelitian tersebut dua dari gaya kepemimpinan (kepemimpinan etis dan kepercayaan pada pimpinan) berhubungan dengan burnout. Artinya gaya kepemimpinan yang baik akan menjadi faktor protektif untuk pekerja agar tidak mengalami burnout. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang

pemimpin saat mencoba untuk memengaruhi kinerja bawahannya.

SIMPULAN

Hasil analisis data dan pembahasan penelitian tentang hubungan jenis kelamin, masa kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan dengan kejadian *burnout* pada perawat di rumah sakit P.P. tahun 2019, maka diperoleh simpulan sebagai berikut.

1. Perawat yang mengalami *burnout* adalah 50,5 %,
2. Proporsi perawat adalah perempuan 86,0% dan laki-laki 14,0%, masa kerja perawat yang \geq 10 tahun sebesar 62,4% dan < 10 tahun, persepsi perawat pada komitmen organisasi untuk kategori tinggi 39,8% dan rendah, persepsi perawat pada gaya kepemimpinan untuk kategori baik 37,6% dan buruk
3. Jenis kelamin berhubungan signifikan dengan kejadian *burnout*. Perawat laki-laki 3,8 kali lebih berisiko mengalami *burnout* dibandingkan perawat perempuan. Hasil observasi mendapatkan perawat laki-laki cenderung tidak dapat mengungkapkan masalahnya dibandingkan perawat perempuan.

SARAN

Untuk karyawan saran dapat berupa:

1. Mengeluarkan semua unek-unek Memendam perasaan, terutama perasaan yang mengganggu, bisa membuat stres yang berujung pada *burnout*
2. Olahraga. Selain membuat tubuh sehat, olahraga juga bisa meredakan stres maupun kelelahan emosional
3. Menjalani hobi. Memikirkan apa saja kegiatan yang disukai, bisa melakukan apa saja yang bisa

membuat tubuh dan pikiran menjadi rileks, namun kegiatan itu harus positif agar tidak menimbulkan masalah baru

Untuk organisasi saran dapat berupa

1. Organisasi dapat mengatur gathering antar karyawan untuk menciptakan suasana harmonis antara karyawan, terutama karyawan laki-laki yang biasanya enggan berbagi masalah
2. Melaksanakan training terkait mengatasi kesehatan mental seperti stres dan *burnout*
3. Pendekatan dukungan sosial, dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Adriaenssens, J., De Gucht, V. and Maes, S. (2015) 'Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses: A systematic review of 25 years of research', *International Journal of Nursing Studies*, 52(2), pp. 649–661. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2014.11.004.

Ahmad, A. (2014) 'Role Conflict and Coping Behavior of Married Working Women' 'Role Conflict and Coping Behaviour of Married Working Women', (September).

Akirmak, U. and Ayla, P. (2019) 'How is time perspective related to *burnout* and job satisfaction? A conservation of resources perspective.', *Personality and Individual Differences*. Elsevier, (December 2018), p. No Pagination Specified-No Pagination Specified. doi: 10.1016/j.paid.2019.109667.

- Andre Rio Hutomo, C. (2015) *Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Burnout di Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jayapura*. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Andriyani, J. (2014) 'Coping Stress pada Wanita Karier yang Berkeluarga', *Al-Bayan*, 21, pp. 1–10.
- Anoraga, P. (2006) *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aristiani, E. Y. S. (2015) 'Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Burnout Pada Perawat'.
- Asih, F. and Trisni (2015) 'Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Burnout Pada Perawat Gawat Darurat Di Rumah Sakit Pantiwilasa Citarum', *Psikodimensia*, 14.
- Ayu, D. R., Maarif, S. and Sukmawati, A. (2015) 'Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap Work Engagement', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 1(1), pp. 12–22. doi: 10.17358/jabm.1.1.12.
- Budiansyah, T. R. (2015) *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Burnout Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Caputo, J. S. (1991) 'Stres and Burnout in Libabry Service', *Phoenix: Oryx Service*.
- Cecillia Lidwina, M. (2017) *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Burnout* *Pada Perawat Di Rsdj Dr Amino Gondohutomo Semarang*. Universitas Katolik Soegijapranata.
- Chung, Y. and Choo, H. (2019) 'A structural path to job satisfaction, burnout, and intent to leave among child protection workers: A South Korean study', *Children and Youth Services Review*. Elsevier, 100(March), pp. 304–312. doi: 10.1016/j.childyouth.2019.03.018.
- Chung, Y. and Chun, J. S. (2015) 'Workplace Stress and Job Satisfaction Among Child Protective Service Workers in South Korea: Focusing On The Buffering Effects Of Protective Factors', *Children and Youth Services Review*. Elsevier Ltd, 57, pp. 134–140. doi: 10.1016/j.childyouth.2015.08.007.
- Clausen, T. et al. (2012) 'Job Demands, Job Resources and Long-Term Sickness Absence In The Danish Eldercare Services: A Prospective Analysis Of Register-Based Outcomes.', *J. Adv. Nurs.*, 68, pp. 127–136.
- Cox, T. and Ferguson, E. (1994) 'Measurement of the Subjective Work Environment', *Work and Stress*. Taylor & Francis Group.
- Day, A., Crown, S. N. and Ivany, M. (2017) 'Organisational Change and Employee Burnout: The Moderating Effects of Support and Job Control', *Safety Science*. Elsevier

- Ltd, 100, pp. 4–12. doi: 10.1016/j.ssci.2017.03.004
- Dhania, D. R. (2010) 'Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)', *Psikologi Universitas Muria Kudus*.
- Edwards, J. (2000) 'Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs', *The Academy of Management Review*, 25(1), p. 178.
- Eliyana (2016) 'Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Burnout Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2015', *Thesis*, 2, pp. 172–182.
- Guenette, J. P. and Smith, S. E. (2018) 'Burnout: Job Resources and Job Demands Associated With Low Personal Accomplishment in United States Radiology Residents', *Academic Radiology*. Elsevier Inc., 25(6), pp. 739–743. doi: 10.1016/j.acra.2017.12.002.
- Gulden, J. W. J. Van Der (2007) 'Fatigue , emotional exhaustion and perceived health complaints associated with work-related characteristics in employees with and without chronic diseases', pp. 577–587. doi: 10.1007/s00420-006-0168-6.
- Hanafi, M. and Yuniasanti, R. (2012) 'Hubungan Antara Kematangan Emosi Dan Burnout Pada Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta', 10, pp. 65–76.
- Hansen, N., Sverke, M. and Naswall, K. (2009) 'Predicting Nurse Burnout from Demands and Resources in Three Acute Care Hospital Under Different Forms of Ownership: A Cross-sectional Questionnaire Survey', *International Journal of Nursing Study*, 46(1), pp. 95–106.
- Hashemi, S. E. et al. (2018) 'Relationship Between Job Stress and Workplace Incivility Regarding to The Moderating Role of Psychological Capital', *Journal of Fundamentals of Mental Health*, 20(2), pp. 103–112. Available at: <http://0-search.ebscohost.com.ujlink.uj.ac.za/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=132968777&site=ehost-live&scope=site>.
- Hochschild, A. R. (1979) 'Emotion Work, Feeling Rules, and Social Structure', *American Journal of Sociology*, 85(3).
- Surya, P. A. A. S. and Adiputra, I. N. (2017) 'Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Burnout Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Anak RSUP Sanglah', 6(4).
- Tewari, A. A. K. and Tiwari, A. K. (2017) 'Burnout and Total Amount of Control in Two Types of Banks', *Shri Ram Centre of Industrial Relations and Human Resources*, 4, pp. 454–460.
- Tinambunan, E. M. K., Tampubolon, L. F. and Sembiring, E. E. (2018) 'Burnout Syndrome Pada Perawat di Ruangan

- Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan’, 1(1), pp. 85–98.
- Toppinen-Tanner, S. *et al.* (2005) ‘Burnout as a Predictor of Medically Certified SickLeave Absences and Their Diagnosed Causes’, *Behavioral Medicine*, 31, pp. 18–27. Available at: <https://remote-lib.ui.ac.id:2076/docview/195224103?pq-origsite=summon>.
- Torkzad, A. and Beheshtinia, M. A. (2019) ‘Evaluating and prioritizing hospital service quality’, *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 32(2), pp. 332–346. doi: 10.1108/IJHCQA-03-2018-0082