

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perawat di PKU Muhammadiyah Unit

II

Rahmad Hidayatullah & Sri Handari

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Jalan Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta Telpon (0274) 387656; Email:rahmad.ncek@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to determine the effect of work stress and job burnout implications on employee performance in ICU, UGD, and operating room of PKU Muhammadiyah hospital unit II. Independent variables used in this study were work stress and job burnout while the dependent variable used is performance. Sample used in this study were nurses at the ICU, UGD, and operating room at PKU Muhammadiyah hospital unit II by purposive sampling method. In order to get the number of samples used in this study were 43 respondents and data were analyzed using partial least square with processing aid SmartPLS and data using SPSS 15 software. Thus, results of this study concludes that : 1) Job stress effects positively and significantly toward job burnout. 2) Job burnout takes effect negatively and significantly on performance. 3) Work stress is a significant negative effect on performance. 4) Job Stress take effect negatively and significantly on performance through Job burnout.

Keywords: work stress, job burnout, performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan implikasi *burnout* kerja terhadap kinerja karyawan di ruang ICU, UGD, dan ruang operasi rumah sakit PKU Muhammadiyah II. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja dan kelelahan kerja sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat di ruang ICU, UGD, dan ruang operasi di rumahsakitPKU Muhammadiyah II dengan metode *purposive sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 43 responden dan data dianalisis dengan menggunakan kuadrat parsial paling sedikit dengan bantuan pengolahan SmartPLS dan data menggunakan

perangkat lunak SPSS 15. Dengan demikian, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Efek stres kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kelelahan kerja. 2) *Job burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. 3) Stres kerja memiliki efek negatif dan signifikan terhadap kinerja. 4) Stres Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui kelelahan kerja.

Kata kunci: stres kerja, kelelahan kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah instansi atau organisasi seperti halnya rumah sakit dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah efektivitas pengelolaan sumberdaya yang dimiliki baik itu berupa sumberdaya finansial, sumberdaya manusia serta system teknologinya. Rumah sakit dan sumberdaya yang ada memiliki keterkaitan peran yang saling berhubungan antar satu dengan yang lainnya. Sumberdaya manusia memiliki peran sentral dalam pengelolaan sebuah instansi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu dibutuhkan sumberdaya manusia yang mampuni dalam mengelola sumberdaya finansial dan sistem teknologi yang digunakan pada rumah sakit.

Pada instansi jasa berupa rumah sakit, perawat merupakan sumber daya manusia yang paling banyak jumlahnya. Perawat memegang peranan penting dalam pemberian layanan, karena terlibat langsung dengan pasien dan keluarganya dalam waktu 24 jam penuh. Oleh karena itu, perawat dituntut untuk selalu profesional sesuai dengan standar kinerja yang berlaku di instansi pelayanan jasa di rumah sakit. Tuntutan profesionalitas yang tinggi dengan karakteristik tugas yang kompleks akan menimbulkan dampak pada psikologis perawat, seperti rentan terkena stres akan pekerjaan, kelelahan kerja atau *burnout* serta dampak psikologis lainnya.

Stres kerja merupakan kondisi yang timbul dari interaksi individu dan pekerjaan mereka yang ditandai oleh perubahan dalam diri yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka (Beehr dan Newman Dalam Luthan 2011). Menurut Hidayati, dkk (2008) Masalah stres kerja didalam organisasi atau instansi menjadi gejala penting untuk diamati sejak adanya tuntutan untuk efisien dalam

pekerjaan. Jika seorang individu tidak dapat mengatasi stres akan pekerjaan tersebut maka akan berdampak dan berlanjut pada tahap kelelahan kerja (*burnout*).

Kreitner dan Kinicki (2005) mendefinisikan kepenatan atau *burnout* merupakan sebuah persoalan yang disebabkan oleh stres yang pada umumnya terjadi di antara anggota profesi yang “membantu” seperti mengajar, kerja sosial, sumber daya manusia, perawatan, dan penegakan hukum.

Kinerja karyawan merupakan sebuah tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu telah ditentukan dan berupa hasil atau sesuatu yang dapat diukur. Kinerja akan menjadi faktor penting dalam kemajuan sebuah instansi atau organisasi, karena semakin baik kinerja karyawan maka akan berdampak pada kemajuan instansi. Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi hal penting untuk semua organisasi. Namun fakta yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Masih banyak terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang rendah (Hidayati dkk 2008). Salah satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja dan kelelahan kerja.

Fenomena yang banyak terjadi adalah banyaknya rumah sakit yang beromba lomba dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan dengan tujuan untuk menarik kepercayaan dari masyarakat, baik itu berupa fasilitas yang disediakan dan kualitas tenaga kerjanya. Dalam hal ini peneliti lebih menekankan pada kinerja perawat karena melihat bahwa perawat merupakan mayoritas dari karyawan di rumah sakit, selain itu perawat juga berinteraksi langsung selama 24 jam penuh dengan pasien.

KAJIAN TEORI

Stres Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) stres merupakan suatu respons yang adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan

tuntutan psikologis dan fisik pada seseorang. Menurut Robbins (2007) mendefinisikan bahwa stres sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti.

Robbins (2007) membagi tiga jenis gejala yang akan ditimbulkan oleh stres kerja:

a. Gejala fisiologis

Stres menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung.

b. Gejala psikologis

Gejala yang ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda dan lain sebagainya. Keadaan stres seperti ini dapat memacu ketidakpuasan.

c. Gejala perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, gangguan tidur dan lainnya.

Sumber stres kerja menurut Gibson dalam Yusianto (2008):

a. Stres Lingkungan Fisik

Tekanan tersebut biasanya berhubungan dengan keadaan lingkungan fisik yang dapat menimbulkan tekanan pada individu, misalnya lampu penerangan yang suram, kegaduhan, temperatur yang panas, polusi udara.

b. Tekanan Individu

Terdiri dari konflik peran, ketidakpastian peran, beban kerja yang berat, beban tanggung jawab, tidak adanya kemajuan karir, tidak adanya desain pekerjaan.

c. Tekanan Kelompok

Adanya hubungan kurang baik antara seorang individu dengan rekan kerja.

d. Tekanan Keorganisasian

Partisipasi menyangkut sampai seberapa jauh pengetahuan orang, pendapat dan gagasannya dimasukkan dalam proses pengambilan keputusan.

Kelelahan Kerja (*Burnout*)

Seseorang yang menderita burnout ditandai dengan seorang individu yang dalam Diaz (2007) mendefinisikan burnout sebagai suatu keadaan kelelahan secara fisik, emosi dan mental yang disebabkan keterlibatan dalam jangka waktu yang panjang pada situasi yang secara emosional penuh dengan tuntutan. Kreitner et al. (2005) berpendapat bahwa burnout atau kelelahan merupakan suatu kondisi yang muncul dari waktu ke waktu dan ditandai dengan kelelahan emosional dan juga kombinasi dari sikap-sikap negatif. Individu tidak mampu mengatasi stres yang diterimanya (Luthan 2011).

Menurut Maslach dalam Diaz (2007) *Burnout* mempunyai lima dimensi utama, yaitu:

- a. Kelelahan fisik, ditandai dengan serangan sakit kepala, mual, susah tidur, kurangnya nafsu makan, dan individu merasakan adanya anggota badan yang sakit.
- b. Kelelahan emosional, ditandai dengan depresi, merasa terperangkap di dalam pekerjaannya, mudah marah, dan cepat tersinggung.
- c. Kelelahan mental, ditandai dengan bersikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, maupun organisasi.
- d. Rendahnya penghargaan terhadap diri, ditandai dengan individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja sendiri, dan merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain.
- e. Depersonalisasi, ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, dan tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang di sekitarnya.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimensi dari kinerja berupa kualitas dari pekerjaan, kuantitas kerja, dan kontribusi pada organisasi.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator, yaitu (Robbins, 2006):

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2005) adalah sebagai berikut:

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Dampak dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Organisasi akan berkembang dengan pesat.
- b. Organisasi akan memperoleh target yang telah direncanakan dengan tepat sasaran.
- c. Bisa mengurangi resiko-resiko yang akan terjadi dalam organisasi.
- d. Karyawan dalam organisasi tersebut akan semakin solit dan kompak karena bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- e. Perusahaan di mata publik menjadi baik dan disegani oleh pesaing-pesaing dalam usaha yang sejenis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan dua variable yaitu variable independent dan variable dependent.

1. Variabel Dependent (terikat)

Variabel dependent merupakan variable yang akan menjadi pusat perhatian peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variable dependent adalah: Kinerja Karyawan (Y). Menurut Mangkunegara (2005) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja menurut Robbins (2006) yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

2. Variabel Independent (bebas)

Variabel independent yang dilambangkan dengan (X) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependent, baik itu pengaruhnya secara positif maupun negative. Variabel independent dalam penelitian ini adalah:

a. Stres Kerja (X1)

Menurut Robbins (2007) stres kerja adalah sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), adapun indikator dari stres kerja adalah pekerjaan, dukungan sosial, dan pengendalian lingkungan.

b. Kelelahan Kerja atau *burnout* (X2)

Menurut Muslihudin dalam Maharani (2012) kelelahan Kerja atau *burnout* adalah suatu kondisi fisik, emosi dan mental yang sangat drop yang diakibatkan oleh situasi kerja yang sangat menuntut dalam jangka panjang.

Adapun indikator dari kelelahan kerja menurut Maslach dalam Diaz (2007) yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, rendahnya penghargaan terhadap diri, dan depersonalisasi.

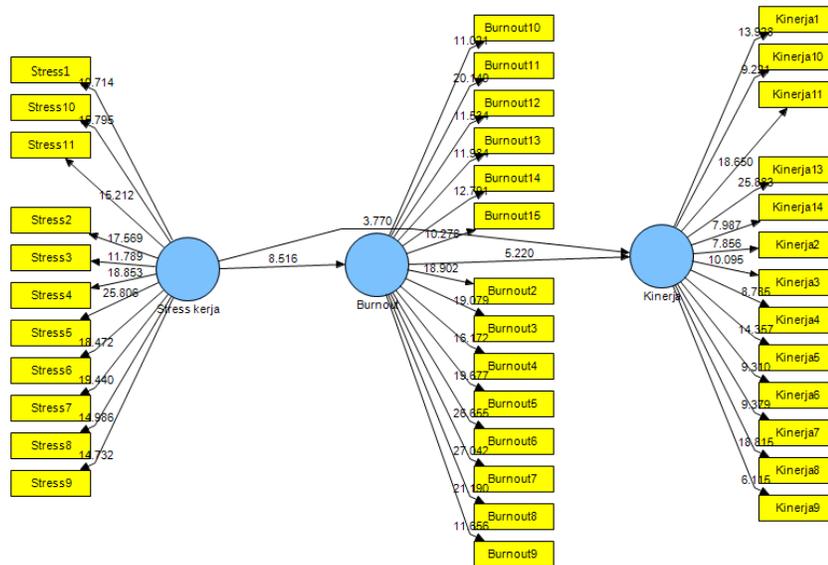
Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Unit II Gamping yang merupakan salah satu instansi rumah sakit yang berada di Jl. Wates km 5,5

Ambarketawang Gamping Sleman Yogyakarta. Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat di PKU Muhammadiyah Unit II Gamping.

Teknik pengambilan sampelnya yaitu *purposive sampling*. Penarikan sampel ini dilakukan secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan. Kriteria sampel yang disyaratkan oleh peneliti adalah perawat yang bekerja di Ruang ICU, IGD, dan Kamar Operasi dengan rincian 14 orang di bangsal ICU, 19 orang di bangsal IGD, dan 10 orang di bangsal Kamar Operasi. Kriteria tersebut diambil dengan pertimbangan bahwa perawat yang bekerja di bangsal tersebut rentan terkena dampak psikologis seperti stres kerja dan kelelahan kerja (*burnout*) karena mereka dituntut untuk selalu profesional sesuai dengan standar kerja yang tinggi.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer tersebut berupa jawaban-jawaban atas pernyataan mengenai stres kerja, kelelahan kerja atau *burnout*, dan kinerja perawat. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode kuisisioner serta dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian.

Data penelitian berupa hasil tabulasi kuisisioner tentang persepsi karyawan terhadap stres kerja, kelelahan kerja (*burnout*), dan kinerja. Data diperoleh dengan cara menyebarkan kuisisioner pada perawat di lingkungan PKU Muhammadiyah Unit II. Untuk penyebarannya, kuisisioner diantar ke setiap unit kerja yang menjadi kriteria dan menyerahkan kuisisioner kepada supervisor yang bertanggung jawab di ruang ICU, IGD, dan Kamar Operasi.



Gambar 1. Model Struktural Smart PLS

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1 (stres kerja berpengaruh terhadap kelelahan kerja karyawan)

Hasil pengujian pengaruh variabel stress kerja (Stress) terhadap kelelahan kerja (Burnout) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,538296 dengan nilai t sebesar 8,516499. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja. Hal ini berarti Hipotesis 1 diterima.

2. Pengujian Hipotesis 2 (kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan)

Hasil pengujian pengaruh variabel kelelahan kerja (Burnout) terhadap kinerja karyawan (Kinerja) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,438067 dengan nilai t sebesar 5,219941. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa kelelahan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Hipotesis 2 diterima.

3. Pengujian Hipotesis 3 (stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan)

Hasil pengujian pengaruh variabel stres kerja (Stres) terhadap kinerja karyawan (Kinerja) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar $-0,378447$ dengan nilai t sebesar $3,770298$. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel ($1,960$). Hasil ini berarti bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Hipotesis 3 diterima.

4. Pengujian pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kelelahan kerja.

Pengujian pengaruh tidak langsung variabel stres kerja terhadap kinerja melalui kelelahan kerja dilakukan dengan terlebih dahulu mengetahui hasil pengujian pengaruh stres kerja terhadap kelelahan kerja. Pengujian pengaruh mediasi dilakukan dengan menggunakan rumus Sobel.

Hasil pengujian pengaruh stress kerja terhadap kelelahan kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar $0,538296$. Nilai t diperoleh sebesar $8,516499$. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel ($1,960$). Hasil ini berarti bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kelelahan kerja.

Pengujian terhadap pengaruh mediasi antar variabel intervening dengan variabel dependen dilakukan dengan perhitungan rumus Sobel. Hasil dari kedua pengujian diringkas sebagai berikut:

$$P_1 = 0,538$$

$$Se_1 = 0,063$$

$$P_2 = -0,378$$

$$Se_2 = 0,100$$

Besarnya koefisien tidak langsung variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan (Kinerja) merupakan perkalian dari pengaruh variabel stres kerja (Stres) terhadap variabel kelelahan kerja (*Burnout*) dengan kelelahan kerja (*Burnout*) terhadap Kinerja, sehingga diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} P_{12} &= P_1 \cdot P_2 \\ &= (0,538) (-0,378) \\ &= -0,203 \end{aligned}$$

Besarnya *standard error* tidak langsung Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan merupakan perkalian dari pengaruh Stres Kerja terhadap Kelelahan Kerja (*Burnout*) dengan Kelelahan Kerja (*Burnout*) terhadap Kinerja, sehingga diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Se_{12} &= \sqrt{P_1^2 \cdot Se_2^2 + P_2^2 \cdot Se_1^2 + Se_1^2 \cdot Se_2^2} \\
 &= \sqrt{(0,538)^2(0,100)^2 + (-0,378)^2(0,063)^2 + (0,100)^2(0,063)^2} \\
 &= \sqrt{0,003 + 0,0001 + 0,00004} \\
 &= \sqrt{0,004} \\
 &= 0,059
 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t diperoleh sebagai berikut:

$$t = \frac{P_{12}}{Se_{12}} = \frac{-0,203}{0,059} = -3,437$$

Nilai t sebesar -3,437 tersebut lebih kecil dari -1,96 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel stres kerja terhadap kinerja melalui kelelahan kerja dapat diterima. Hal ini berarti Hipotesis 4 diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja. Semakin tinggi stres kerja maka kelelahan kerja juga akan semakin meningkat.
2. Kelelahan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi kelelahan kerja maka kinerja akan semakin menurun.
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi stres kerja maka kinerja akan semakin menurun.
4. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kelelahan kerja.

Keterbatasan Penelitian

1. Sampel dalam penelitian ini terbatas pada perawat IGD, ICU, dan operasi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Unit II Gamping sehingga tingkat generalisasi hasil penelitian ini masih rendah.
2. Penilaian kinerja perawat dilakukan oleh responden sendiri sehingga hasilnya kurang obyektif.

Saran

1. Direktur RSUD Muhammadiyah Yogyakarta hendaknya memperhatikan factor stress kerja dan kelelahan kerja karena terbukti keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal yang perlu diperhatikan yaitu skor jawaban dari kuesioner yang memiliki skor tertinggi, yaitu :
 - a. Faktor stres kerja yang perlu diperhatikan yaitu pada pertanyaan nomor 9 mengenai perawat di PKU Muhammadiyah Unit II takut membuat kesalahan dalam penanganan pasien.
 - b. Faktor kelelahan kerja (*burnout*) yang perlu diperhatikan yaitu pada pertanyaan nomor 13 mengenai perawat di PKU Muhammadiyah Unit II yang enggan bekerja secara cekatan.

Dengan adanya perhatian yang lebih mengenai hal tersebut diharapkan dapat memberikan dampak yang positif dalam upaya peningkatan kinerja karyawan khususnya perawat di RSUD Muhammadiyah Unit II Gamping.

2. Sampel penelitian perlu lebih diperluas dengan meneliti perawat RSUD Muhammadiyah Unit II Gamping di bangsal yang lain.
3. Penilaian kinerja hendaknya dilakukan oleh atasan sehingga diperoleh data yang obyektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. RinekaCipta. Jakarta
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Asi, Sri Pahalendang. 2013. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya". *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 11. Nomor 3. September 2013.
- Cooper, C.L., Sloan, S.J., and William, S. (1998). "Occupational Stress Indicator management guide". Oxford: NFER Nelson Publishing Company Limited.
- Dewi, Shinta. 2014. "Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Burnout Pada Perawat di Ruang ICU, ICCU, dan PICU RSUD ULIN Banjarmasin".
- Diaz, Ramon. 2007. "Hubungan Antara Burnout Dengan Motivasi Berprestasi Akademis Pada Mahasiswa Yang Bekerja".
- Fauji, Husni. 2013. "Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Mandiri Environment".
- Gorji, Muhammad badger. 2011. "The Effect of Job Burnout Dimension on Employees' Performance". *International Journal of Social Science and Humanity*. Journal International of Social Science and Humanity, Vol.1, No.4, November 2011.
- Ghozali, Imam. 2006. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Edisi 2. Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Universitas Diponegoro. Semarang
- Hidayati, Reni. 2008. "Kecerdasan Emosi, Stres Kerja, Dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Psikologi* Volume 2, No.1 Desember 2008.
- Kohler, Marry, RN, MSN. 2010. Exploring the Relationships among "Work Related Stress, Quality of Life, Job Satisfaction, and Anticipated Turnover on Nursing Units With Clinical Nurse Leaders.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Salemba Empat. Jakarta.
- Leiter & Maslach, C. 2005. *Banishing burnout : six strategies for improving your relationship with work*. USA : Jossey Bass
- Luthan, Fred. 2011. *Organization Behavior An Evidence-Based Approach* Edisi 12.
- Maharani, Puspa Ayu. 2012. "Kejenuhan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan". *Jurnal STIKES* Volume 5, No. 2, Desember 2012.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Prestiana, Novita Dian Iva dan Dewanti Purbandini. 2012. "Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Stres Kerja Dengan Kejenuhan Kerja Pada Perawat Igd Dan Icu RSUD Kota Bekasi".
- Professor Dr. Ruxandra Folostina a, PhD student Loredana Adriana Tudoracheb 2012. "Stress management tools for preventing burnout phenomenon at teachers from special

- education*". Ruxandra Foloștinaănd Loredana Adriana Tudorache / *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 69 (2012)
- Ratmono, Dwi dan Sholihin, Mahfud. 2013. *Analisis SEM-PLS dengan Warp PLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dan Bisnis*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Restuning, Maharani Diah. 2011. "Hubungan Antara Self efficacy dengan Burnout Pada Guru Sekolah Dasar Negeri X di Kota Bogor".
- Robbins, Stephen, 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Indek, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Satriyo Moch and Survival. 2014. "Stres Kerja Terhadap Burnout Serta Implikasinya Pada Kinerja" (Studi Terhadap Dosen Pada Universitas Widyagama Malang). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Volume 3, Nomor 2, Agustus 2014.
- Sudarsono, Yuli. 2012. "Analisis Struktural Pengaruh Penghargaan dan Bantuan Pendidikan (Beasiswa) terhadap Peningkatan Kinerja Mahasiswa Melalui Motivasi Berprestasi pada Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Semarang". *Jurnal Pengembangan Humaniora* Vol. 12 No. 2, Agustus 2012.
- Sugiyono. 1997. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Tjahjono, H.K. 2004. *Budaya Organisasional dan Balanced Scorecard: Dimensi Teori dan Praktik*. UPFE UMY
- Walburg, Vera. 2014. "Burnout Among High School Student". *Children and Youth Services Review*, 42.
- Widodo, Hariyono., dkk. 2009. "Hubungan Antara Beban Kerja, Stres kerja dan tingkat konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta". *Jurnal KES MAS* Vol. 3, No. 3 September 2009.
- Yusianto, Rindra. 2008. "Analisa Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Staf Pengajar di Fakultas Ilmu Komputer Universitas Dian Nuswantoro Semarang".