

BURNOUT PERAWAT PEREMPUAN DITINJAU DARI IKLIM ORGANISASI

BURNOUT NURSES WOMEN REVIEWED FROM ORGANIZATION CLIMATE

**Oleh :
Alimatus Sahrah¹⁾**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah iklim organisasi Rumah Sakit dapat mengakibatkan burnout pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit tersebut. Subjek penelitian ini adalah perawat perempuan sebanyak 40 orang, dengan ciri-ciri subjek adalah memiliki status kepegawian sebagai karyawan tetap, masa kerja minimal 1 tahun, berpendidikan minimal Diploma 1, dan berjenis kelamin perempuan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala iklim organisasi dan skala burnout. Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara iklim organisasi dengan burnout perawat Rumah Sakit. Burnout perawat dapat diprediksikan dari Iklim organisasi Rumah Sakit sebesar 36,7%. Hal itu mengindikasikan bahwa persepsi perawat terhadap iklim organisasi Rumah Sakitnya menjadi sangat penting dalam mempengaruhi burnout yang dirasakan perawat.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Burnout, Perawat

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine whether hospital organization climate can lead to burnout at nurses who work at the Hospital. The subjects of this study are female nurses as many as 40 people, with the characteristics of the subject is to have employment status as permanent employees, working period of at least 1 year, minimal education Diploma 1, and female sex. Data collection methods used in this study are organizational climate scale and burnout scale. The results of data analysis show that the hypothesis of this study is accepted, so it can be concluded that there is a significant negative relationship between organizational climate with hospital nurses burnout. Burnout nurse can be predicted from hospital organization Climate of 36,7%. This indicates that the nurse's perception of organization's hospital climate becomes very important in influencing the burnout felt by the nurse.

Keywords: Organizational Climate, Burnout, nurse

***) Dosen Fakultas Psikologi – Universitas Mercubuana Yogyakarta**

PENDAHULUAN

Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan di Rumah Sakit yang memegang peran sangat penting dalam hal pelayanannya terhadap pasien. Data Departemen Kesehatan menunjukkan bahwa jumlah tenaga perawat pada tahun 2014 sebanyak 295.508 dari total 891.897 SDM kesehatan di Indonesia (DEPKES, 2014), dan disebutkan bahwa proporsi perawat wanita lebih besar jika dibandingkan dengan perawat laki-laki. Hal ini juga dikatakan oleh Turangan (2013) bahwa perawat merupakan salah satu profesi yang sebagian besar didominasi oleh wanita. Pada perawat perempuan ini menjadi lebih banyak mengalami konflik peran, apalagi pada perawat yang telah menikah dan memiliki anak. Peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja di rumah sakit yang dituntut untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai perawat. Hal ini disebabkan karena perawat yang lebih banyak berinteraksi langsung dengan pasien, sehingga perawat menjadi salah satu tolok ukur mutu pelayanan di suatu rumah sakit (Suhaemi, 2003).

Mutu pelayanan rumah sakit ini akan menjadi dipertaruhkan kepada para perawat, ketika para perawat merasakan adanya beban kerja yang menuntut selalu fokus dan bertanggung jawab terhadap keadaan kesehatan pasien yang tidak jarang itu merupakan masalah hidup dan mati. Ditambah lagi dengan adanya jadwal kerja yang ketat, dan perawat harus siap kerja setiap saat membuat perawat sangat rentan mengalami stres kerja (Gunarsa, 2008). Seperti yang dikatakan Fathoni (2006) bahwa terdapat enam faktor penyebab stres kerja karyawan dalam suatu organisasi, antara lain beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar, waktu kerja yang terbatas dan peralatan yang kurang, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan adanya masalah-masalah keluarga.

Menurut Bachori dan Asnawi (1999) respon terhadap stres kerja bisa positif dapat juga negatif, walaupun dari penelitian yang pernah dilakukan Program Studi Magister Kedokteran Kerja, Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia (FKUI) terhadap para pekerja kantor di Indonesia menunjukkan sekitar 30 persen karyawan pernah mengalami stres ditempat kerja dengan berbagai keluhan, mulai dari yang ringan sampai berat (Candra, 2011). Menurut Health and Safety 2014/2015 (dalam Pujiono, 2015) di Inggris mengungkapkan bahwa jumlah wanita yang mengalami stres akibat pekerjaannya diperkirakan 50 persen lebih tinggi daripada pria dalam rentang umur yang sama. Ini artinya fenomena wanita yang stres karena pekerjaan terjadi di seluruh dunia.

Apabila stres kerja dibiarkan begitu saja dan terjadi dalam waktu yang lama akhirnya individu akan mengalami kelelahan fisik maupun mental yang dikenal dengan *burnout*. Hal ini senada dengan pendapat Farber (dalam So-Kum Tang dkk, 2001) yang mengatakan bahwa *burnout* adalah bagian kronis dari penghabisan tenaga yang berkembang akibat stres jangka panjang yang dialami selama bekerja. Sedangkan Perrewe dkk. (2002) mengatakan bahwa *burnout*

merupakan kondisi kelelahan kerja yang dialami oleh perawat, yang disebabkan oleh faktor personal, keluarga dan lingkungan kerja. Pada perawat yang mengalami *burnout*, akan terlihat bahwa asuhan keperawatan tidak dapat terlaksana dengan baik, sehingga *burnout* dapat berdampak pada finansial, fisik, emosi dan social, juga terhadap profesi, klien dan organisasi Rumah Sakitnya.

Olanrewaju & Chineye (2013) meneliti *burnout* pada tenaga kesehatan di Ekiti State University Teaching Hospital Ado-Ekiti Nigeria mendapatkan hasil adanya perbedaan *burnout* pada gender, yaitu 46.38 pada laki-laki dan 53.53 pada perempuan. Hal itu menunjukkan bahwa pekerja wanita lebih rentan untuk mengalami *burnout* dibandingkan laki-laki. Oleh sebab itulah, maka dalam penelitian ini mengkhususkan kepada subjek perawat perempuan saja. Hal ini menjadi sangat penting ketika semakin tinggi level *burnout* pekerja, maka semakin tinggi pula ketidakmampuannya untuk melaksanakan pekerjaan (Ashtari, dkk., 2009). Terjadinya *burnout* juga meningkatkan resiko terjadinya infeksi pada pasien (Cimiotti, 2012). Jika *burnout* terjadi pada perawat maka dampak yang ditimbulkan akan sangat membahayakan keselamatan pasien.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan tanggal 12 Desember 2017, diketahui adanya gejala-gejala *burnout* pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit, antara lain keluhan para perawat yang merasakan adanya kelelahan yang tidak ada habisnya, terlalu mudah menjadi marah, dan kadang merasakan adanya keinginan untuk berhenti bekerja. Leatz & Stolar (1993) mengatakan, bahwa *burnout* adalah kelelahan fisik, mental, emosional yang terjadi karena stres yang dialami dalam jangka waktu cukup lama, dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional tinggi, ditambah dengan tingginya standar keberhasilan pribadi. Sedangkan menurut Pines (1993) *burnout* adalah bagian kronis dari fisik, emosi, dan penghabisan mental dikarenakan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi tuntutan secara emosional. *Burnout* merupakan melemahnya kondisi seseorang yang meliputi perkembangan emosional yang bersifat negatif sebagai reaksi psikologis dan fisik terhadap stres kerja (Patrick & Lavery, 2007).

Menurut Maslach (dalam Maslach & Jackson, 1981). menetapkan bahwa *burnout* terdiri dari tiga aspek yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*) dan perasaan rendahnya harga diri (*feeling of low personal accomplishment*). Kelelahan emosional yang dialami oleh perawat disebabkan oleh adanya tuntutan psikologis dan emosional saat melakukan tugasnya, mengalami konflik dengan sesama perawat, dokter, klien, dan keluarga klien. Hal ini ditandai oleh adanya perasaan berkurangnya konsentrasi, hilangnya kepercayaan diri dan semangat bekerja. Depersonalisasi yang dialami oleh perawat biasanya ditunjukkan dengan sikap menarik diri dari lingkungan sosial, memperlakukan orang lain dengan tidak pantas, tidak peduli terhadap lingkungan dan orang sekitarnya. Jika perawat tidak peduli dengan lingkungannya akan mempengaruhi mutu pelayanan rumah sakit. Perawat menjadi tidak peka akan kebutuhan-kebutuhan kliennya sehingga dapat menyebabkan orang lain meragukan ketrampilan yang dimilikinya. Berkurangnya penghargaan pada diri sendiri ditandai dengan kecenderungan hilangnya keyakinan akan kemampuan

dalam menghadapi tuntutan dalam pekerjaannya. Perawat akan memiliki keraguan atas keahlian profesinya. Perawat mulai menyalahkan orang lain atas kesalahan yang ditimbulkan oleh tuntutan pekerjaan yang meningkat.

Sutjipto (2004) berpendapat bahwa *burnout* muncul disebabkan oleh faktor karakteristik individu, lingkungan kerja, dan keterlibatan emosional dengan penerimaan layanan. Karakteristik individu sebagai pemicu munculnya *burnout* terdiri dari faktor demografik dan faktor kepribadian. Lingkungan kerja sebagai pemicu munculnya *burnout* berkaitan dengan beban kerja, dukungan sosial, konflik peran dan sikap orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Keterlibatan emosional dengan penerima pelayanan karena sifat pekerjaan yang membentuk dan mengarahkan terjadinya hubungan yang melibatkan emosional. Adapun variabel lain yang berperan menimbulkan *burnout* adalah berasal dari organisasi tempat individu bekerja. Kondisi organisasi yang tidak kondusif, tidak menghargai usaha yang telah dilakukan individu, organisasi yang tidak efektif, peraturan tidak adil, tidak adanya pengembangan dan penghargaan karir merupakan variabel-variabel dalam organisasi yang menjadi pencetus terjadinya *burnout* (Baron dan Greenberg, 1990).

Keadaan organisasi yang tidak sehat, serta dirasa tidak nyaman oleh perawat seperti telah disebut di atas seperti tidak menghargai usaha yang telah dilakukan individu, adanya peraturan yang tidak adil, tidak ada pengembangan karir dapat menyebabkan terjadinya stres kerja pada perawat yang bila dibiarkan berlarut-larut akan mempertinggi kecenderungan terjadinya *burnout*. Keadaan organisasi yang dimaksud adalah iklim organisasi rumah sakit tempat perawat bekerja (Baron dan Greenberg, 1990). Sebab iklim organisasi merupakan kualitas internal organisasi seperti yang dialami anggota-anggotanya sehingga mempengaruhi perilaku serta dapat tergambar dalam nilai-nilai dari seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi tersebut. Karakteristik dari organisasi ini secara nyata menggambarkan cara organisasi memperlakukan anggotanya (Tagiuri dan Litwin dalam Steers, 2005).

Menurut Suhariadi (1990) pada dasarnya iklim organisasi lebih menunjukkan pada suatu pengertian akan perasaan, persepsi individu terhadap organisasi dimana individu yang bersangkutan berada didalamnya. Hal ini muncul sebagai akibat dari interaksi antara struktur organisasi dan tujuan organisasi dengan kebutuhan dan kemampuan individu atau kelompok (Suhariadi, 1990). Iklim organisasi dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh orang-orang yang hidup di dalamnya, serta yang bekerja di dalamnya. Sebab iklim organisasi bukan hanya mempengaruhi anggota tetapi juga dibutuhkan oleh individu-individu yang bekerja di dalamnya (Litwin dan Stringer dalam Steers, 2005). Saat ini orang bekerja tidak semata-mata bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saja tetapi juga kebutuhan psikologis (Myers, 1983).

Hardjana (2006) berpendapat bahwa kondisi lingkungan kerja dan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan sangat menentukan kenyamanan kerja karyawan di lingkungan kerja. Iklim organisasi yang dipersepsikan secara positif dan mendukung seperti adanya kehangatan dan dorongan ditempat kerja, adanya pengakuan dan umpan balik akan membuat perawat merasa senang dan berarti saat bekerja dalam rumah sakit tersebut. Sebaliknya iklim organisasi yang dipersepsikan secara negatif seperti adanya konflik antara karyawan dan atasan, atasan yang tidak menghargai hasil kerja bawahan akan menyebabkan dalam hal ini perawat merasa tidak berarti seperti : lelah, bosan, dan tidak mencurahkan perhatian sepenuhnya pada pekerjaan (Harjana, 2006).

Pada penelitian ini akan meninjau apakah iklim organisasi yang dipersepsikan oleh perawat di rumah sakit tempat mereka bekerja berhubungan dengan *burnout* yang dialami perawat saat bekerja, sehingga dalam hal ini perawat yang mempersepsi negatif terhadap iklim organisasinya, akan terlihat bahwa dirinya menganggap Rumah Sakit tempat dia bekerja tidak memberikan kesempatan bagi dirinya untuk mengambil setiap keputusan dalam pekerjaan atau merasa tidak dilibatkan dalam persoalan yang dihadapi oleh Rumah Sakit, dan juga merasa tidak mendapat *supervisi* dan *rekognisi* dari atasan, tidak mendapatkan dukungan baik dari teman sekerja maupun dari atasan, merasa tidak mendapat otonomi dalam bekerja, tidak mendapatkan *feedback*, tidak mendapatkan kesempatan menggunakan ketrampilannya, dan tidak diberi kesempatan untuk berprestasi (Suhariadi, 1990). Keadaan seperti inilah maka perawat akan mengalami ketidakpuasan kerja sehingga mengakibatkan suasana kerja dirasa tidak nyaman serta memicu terjadinya stres kerja maka kecenderungan terjadinya *burnout* pun semakin tinggi. Hal ini didukung oleh pendapat Sutjipto (2004) bahwa *burnout* dapat terjadi pada tingkat individu dan merupakan pengalaman yang bersifat psikologis karena sebagai pengalaman negatif yang mengacu pada situasi yang menimbulkan ketidaknyamanan.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diajukan hipotesis penelitian yaitu adanya hubungan antara persepsi dengan iklim organisasi dengan tingkat *burnout* pada perawat.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah iklim organisasi, sedangkan variabel bebas adalah *burnout*.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah perawat perempuan sebanyak 40 orang, dengan ciri-ciri subjek adalah memiliki status kepegawian sebagai karyawan tetap, masa kerja minimal 1 tahun, berpendidikan minimal Diploma 1, dan berjenis kelamin perempuan.

Metode dan Instrumen Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala iklim organisasi dan skala *burnout*. Nilai koefisien korelasi aitem-total yang telah terkoreksi bergerak dari nilai 0,2501 s/d 0,07426 untuk skala *burnout*, dan 0,2026 s/d 0,7707 untuk skala iklim organisasi. Adapun koefisien reliabilitas Alpha ditunjukkan sebesar 0,9494 untuk skala *burnout*, dan 0,9107 untuk skala iklim organisasi

Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *Product moment* yang dikembangkan Pearson

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2, bahwa usia perawat perempuan paling banyak pada usia 25 tahun sampai dengan 34 tahun yang mencakup 25 orang atau 62.5% dari total subjek penelitian. Artinya usia subjek penelitian adalah usia perawat yang produktif. Sedangkan jika dilihat dari tingkat pendidikannya kebanyakan bertingkat Diploma tiga dan empat. Adapun masa kerja subjek penelitian didominasi pada subjek yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun.

Persyaratan normalitas sebaran, diuji dengan menggunakan teknik uji normalitas *One-Sample Kolmogorov Smirnov Z* (KS-Z). Dari hasil komputasi diperoleh hasil uji normalitas untuk kedua variabel tersebut, yakni variabel *burnout* KS-Z sebesar 1,012 ($p > 0,05$), yang menunjukkan bahwa variabel *burnout* mempunyai sebaran data normal, sedangkan KS-Z sebesar 0,884 dengan taraf signifikan 0,415 ($p > 0,05$), adalah menunjukkan bahwa variabel persepsi terhadap iklim organisasi mempunyai data normal.

Tabel 2. Deskripsi Subjek (N = 40)

Variabel	Kategori	Jumlah	Total
Usia	20-24	5	40
	25-29	13	
	30-34	12	
	35-39	5	
	40-44	5	
Tingkat Pendidikan	Diploma-1	3	40
	Diploma 3	17	
	Diploma-4	16	
	S1	4	
Masa Kerja	<5 tahun	22	40
	6-10 tahun	13	
	>10 tahun	5	

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui kedua variabel memiliki hubungan yang linier atau tidak. Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan Test of Linierity. Hasil uji coba linieritas antara variabel *burnout* dan persepsi terhadap iklim organisasi menunjukkan nilai $F = 28,35 (p < 0,01)$, yang menunjukkan adanya hubungan linier antara variabel *burnout* dengan variabel persepsi terhadap iklim organisasi.

Setelah uji prasyarat terpenuhi, maka analisis data dilaksanakan. Dari analisis data dengan menggunakan teknik statistik korelasi product moment, diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = -0,608 (p < 0,01)$ yang berarti ada hubungan negatif antara persepsi terhadap iklim organisasi dengan *burnout*. Selanjutnya jika dilihat koefisien determinan persepsi terhadap iklim organisasi terhadap *burnout* diperoleh hasil koefisien determinan sebesar $r^2 = 0,367$. Hal tersebut menunjukkan bahwa sumbangan persepsi terhadap iklim organisasi terhadap *burnout* sebesar 36,7 %.

Hasil yang menunjukkan adanya ada hubungan negatif antara persepsi terhadap iklim organisasi dengan *burnout*, dapat diartikan bahwa semakin perawat mempersepsi iklim organisasi Rumah Sakit tempat mereka bekerja positif, maka semakin rendah kecenderungan perawat mengalami *burnout*, dan sebaliknya semakin karyawan mempersepsi iklim organisasi Rumah Sakit tempat mereka bekerja negatif, maka semakin tinggi kecenderungan perawat mengalami *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima. Hipotesis penelitian mengatakan ada hubungan negatif antara persepsi perawat terhadap iklim organisasi dengan *burnout* yang dialaminya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hepner (1973), bahwa iklim organisasi dalam suatu organisasi memiliki porsi yang besar dalam pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Kondisi lingkungan kerja sangat menentukan kenyamanan kerja karyawan di tempat kerja. Iklim organisasi yang mendukung akan membuat karyawan merasa senang dan bergairah pada waktu bekerja di tempat kerja. Sebaliknya jika iklim organisasi yang kurang mendukung akan menyebabkan karyawan merasa cepat lelah, bosan, tidak mencurahkan perhatian sepenuhnya pada pekerjaan.

Menurut Kolb, dkk. (1984), aspek tanggungjawab dan tantangan, standar, konformitas, penghargaan, kejelasan organisasi, kehangatan dan dukungan dan kepemimpinan sebagai pembentuk iklim organisasi yang dipersepsikan oleh para perawat sehingga perawat bisa merasakan situasi psikologis di dalam organisasi atau Rumah Sakitnya. Menurut Miner (1988) kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya mempengaruhi perilaku dalam lingkungan kerja. Kualitas internal organisasi ini secara nyata dapat dilihat dari cara organisasi memperlakukan anggotanya.

Dilihat dari sisi sumbangan persepsi terhadap iklim organisasi terhadap *burnout* sebesar 36,7 %, maka dapat disimpulkan bahwa masih ada 63 % burnout dapat disebabkan oleh faktor lain selain iklim organisasi. Faktor personal

(misalnya usia, kepribadian, dan kompetensi), dan faktor sosial (misalnya konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, dan atau adanya masalah-masalah keluarga) dapat merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap burnout tersebut. Oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya fariabel-fariabel ini adalah memungkinkan untuk diteliti lebih lanjut, bagaimana pengaruhnya terhadap burnout para perawat di Rumah Sakit.

Jika dilihat dari kategorisasi tingkat *burnout* yang sedang dialami oleh subjek penelitian berada pada level sedang (47%) dan rendah (24%), maka perlu diwaspadai karena banyaknya perawat yang merasakan kondisi *burnout* yang sedang ini. Level sedang pada *burnout* yang dialami perawat, perlu dipantau dan diadakan penanganan yang optimal mengingat level *burnout* yang sedang ini menjadi sangat rentan untuk menjadi tinggi. Walaupun dalam hal ini masih dapat dikelola dengan baik karena sebagian besar dari perawat masih melihat atau mempersepsikan iklim organisasi di Rumah Sakit ini masih cukup kondusif. Hal ini ditandai oleh nilai persepsi perawat terhadap iklim organisasi di mana mereka bekerja masih cenderung positif (level tinggi 34%, dan level sedang 51%).

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif yang signifikan antara iklim organisasi dengan *burnout* pada perawat perempuan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat perempuan merasakan *burnout* dalam kategori sedang, dan perawat cenderung mempersepsikan iklim organisasi dalam kategorisasi sedang pula.

Dari pihak rumah sakit perlu mempertahankan dan meningkatkan iklim organisasi sebagai upaya untuk menghilangkan kelelahan emosional, depersonalisasi, rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri, kelelahan fisik, kelelahan mental yang terjadi saat bekerja. Upaya ini sangat diperlukan guna perawat di Rumah Sakit itu merasa bahwa dirinya memiliki iklim organisasi yang baik dan memadai, sehingga *burnout* tidak akan terjadi lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashtari, Z., Farhady, Y., & Khodae, M.R. (2009). Relationship between job burnout and work performance in a sample of Iranian mental health staff. *Afr J Psychiatry* (Johannesbg). 2009 Feb;12(1):71-4 [serial online]. Diakses 12 Desember 2017 dari http://www.ajop.co.za/Journals/February2009/Ajp_13.pdf
- Bachori, M. & Asnawi, S. (1999). Stres Kerja. *Buletin Psikologi*, VII(2), 28-39.
- Baron, J.L & Greenberg, J. (1990). *Behavior In Organization Understanding And Managing The Human Side of Work*. Third Edition New York ; Allyn & Bacon.

- Candra, A. (2011). 30 persen pekerja kantor alami stres. Diakses dari <http://health.kompas.com/read/2011/07/20/10232458/30.Persen.Pekerja.a.Kantor.Alami.Stres>
- Cimiotti, J.P. (2012). Nurse staffing, Burnout, and Health Care-Associated Infection. Diunduh tanggal 22 Juli 2016. [http://www.ajicjournal.org/article/S0196-6553\(12\)00709-2/abstract](http://www.ajicjournal.org/article/S0196-6553(12)00709-2/abstract)
- DEPKES. Departemen Kesehatan Republik Indonesia (2014). Rekapitulasi SDM Kesehatan yang didayagunakan pada Fasilitas Pelayanan Kesehatan (Fasyankes) di Indonesia. Available on : <http://www.bppsdmk.depkes.go.id/sdmk/>. Diakses tanggal 5 Oktober 2014.
- Fathoni, A. R. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gunarsa, S.D. (2008). *Psikologi Praktis: Anak, Remaja dan Keluarga*. Jakarta: Gunung Mulia.
- Hardjana, A. (2006). Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi. *Jurnal Ilmu Komunikasi*.(3)1, Juni: 1-36.
- Hepner, H. (1973). *Psychology applied of life and work*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice – Hall.
- Kolb, A. David, Irwin M. Rubin & James M. McIntyre.(1984). *Organization Psychology*. Edisi ke IV. New Jersey: Prentice Hall.
- Leatz, C. A., and Stolar, M. W. (1993). *Career Success/ Personal Stress: How to Stay Healthy in a High-Stress Environment*. New York: McGraw-Hill.
- Maslach, C, & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*:2:99–113
- Miner, J.B. (1988). “*Organizational Behavior: Performance And Productivity*” First Edition, New York: Random House Business Division,
- Myers, E. G. (1983). *Social Psychology*. Tokyo: McGraw Hill.
- Olanrewaju, A.S., & Chineye O.J. (2013). Gender differences in *burnout* among health workers in the Ekiti State University Teaching Hospital Ado-Ekiti. *International Journal of Social and Behavioural Sciences* Vol. 1 (6), pp. 112-121 June 2013 [serial online]. Diakses tanggal 8 Februari 2015 dari <http://www.academeresearchjournals.org/journal/ijsbs>.
- Patrick, K. & Lavery, J.F. (2007). Burnout in nursing. *Australian Journal of Advanced Nursing*. Mar-May;24(3):43-8.
- Perrewe, P. L., Hochwarter, W. A., Rossi, A. M., Wallace, A., Maignan, I., Castro, S. L., Ralston, D. A., Westman, M., Vollmer, G., Tang, M., Wan, P., Van

- Deusen, C. A. (2002). Are Work Stress Relationships Universal? A Nine-Region Examination of Role Stressors, General Self Efficacy, and Burnout. *Journal of International* 8, pp. 163-187
- Pines, A. (1993). "Burnout: An Existential Perspective," in *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, W. B. Schaufeli, C. Maslach, and T. Marek (eds.). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Pujiono. (2015). 75 persen wanita mengalami stres akibat pekerjaan. Diakses dari <https://beritagar.id/artikel/kesehatan/75-persen-wanita-mengalami-stres-akibat-pekerjaan>
- So-Kum Tang, C., Tung Au, W., Schwarzer, R., & Schmitz, G. (2001). Mental Health Outcomes of Job Stress among Chinese Teachers: Role of Stress Resource Factors and Burnout. *Jurnal of Organizational Behavior*, (VI)20, 887-901.
- Steers, R. M. (2005). *Efektivitas Organisasi*. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga
- Suhaemi, E. (2003). *Etika Keperawatan*. Jakarta : EGC.
- Suhariadi, F. (1990). Iklim Kerja Organisasi. *ANIMA*. (VI)21, 70-76.
- Sutjipto, (2004). Apakah Anda Mengalami Burnout? Diakses 23 Maret 2005: www.depdiknas.go.id/jurnal/32/apakah_anda_mengalami_burnout.hlm_62_k.
- Turangan, S. (2013). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Pekerjaan-keluarga) Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Salatiga. Tesis. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana. Available on : <http://repository.uksw.edu/handle/123456789/4110>. Diakses tanggal 7 November 2014.