



Jurnal Diversita

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita>

Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara

The Relationship of Non-Physical Working Environment with Job Satisfaction Nurse at Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara

Najmah Medina Sari Nasution* Maqhfirah DR**

Universitas Medan Area , Indonesia

*Corresponding author: E-mail: najmahmedinalubis@gmail.com ; maqhfirahdr@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem Provinsi Sumatera Utara. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia tetapi dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan. Kepuasan Kerja merupakan suatu sikap, persepsi atau emosi yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Subjek penelitian adalah perawat di RS. Jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem Provinsi Sumatera Utara sejumlah 150 perawat. Pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan total sampling. Berdasarkan hasil perhitungan Analisis Korelasi Product Moment, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = r_{xy} = 0,510$; sig 0,000. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan, dinyatakan diterima. Lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 26%. Dari hasil ini berarti diketahui bahwa masih terdapat 74% pengaruh dari faktor lain.

Kata Kunci: Lingkungan kerja non fisik; Kepuasan kerja

Abstract

This study aims to examine the relationship of non-physical work environment with job satisfaction on the nurses at Professor Hospital. Dr. Muhammad Ildrem North Sumatra Province. Non Physical Work Environment is a work environment that can not be captured by the five senses but can be felt by the workers through peer-to-peer relationships and with superiors. Job Satisfaction is an attitude, perception or emotion that a person has for his work. Research subjects are nurses In the hospital. The soul of Prof. Dr. Muhammad Ildrem of North Sumatera Province a total of 150 nurses. The approach used in this research is quantitative approach. Sampling in this study with total sampling. Based on the calculation of Product Moment Correlation Analysis, it can be seen that there is a significant positive relationship between non physical work environment with job satisfaction. This result is proved by correlation coefficient $r_{xy} = r_{xy} = 0,510$; Sig 0,000. Thus, the proposed hypothesis is accepted. Non-physical work environment has an effect on job satisfaction of 26%. From this result means that there are 74% influence from other factors.

Keywords: Non-Physical Work Environment; Job satisfaction

How to Cite: Nasution, N.M.S. & DR., M. 2017. Hubungan Lingkungan Kerja Non-Fisik dengan Kepuasan Kerja pada perawat RSJ Prof.Dr. Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Diversita*, 3 (2): 34-41

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan yang berkualitas oleh pihak rumah sakit. Rumah sakit sebagai organisasi sosial yang bertanggung jawab terhadap pelayanan kesehatan bagi masyarakat dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan bagi setiap penggunanya.

Dalam Depkes RI (2001), menyatakan bahwa rumah sakit adalah suatu institusi pelayanan kesehatan yang memiliki fungsi menyelenggarakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan tuntutan yang sangat kompleks dengan padat masalah, padat ilmu dan padat modal. Oleh karena itu untuk dapat melaksanakan fungsi yang demikian kompleksnya rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang profesional. Salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit yang memiliki proporsi terbesar dan berinteraksi langsung dengan pasien selama 24 jam adalah tenaga perawat. Pelayanan keperawatan merupakan pelayanan profesional yang memiliki peran yang sangat penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan. Tenaga perawat berperan serta untuk menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit sehingga perawat dituntut memiliki kinerja yang baik agar menjamin mutu asuhan keperawatan, mengacu pada standar profesional keperawatan dan menggunakan etika keperawatan.

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Gangguan jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem Provinsi Sumatera Utara yang berpusat di kota Medan. Sebagai sebuah rumah sakit yang menangani orang-orang yang mengalami

gangguan jiwa tentunya mendatangkan permasalahan tersendiri bagi perawat kesehatan di rumah sakit, tidak hanya kemampuan yang sesuai dengan bidang kerja, namun ketekunan dan ketahanan mental menjadi sesuatu yang penting yang harus dimiliki, terutama perawat yang dalam kesehariannya berhadapan dengan pasien gangguan jiwa.

Menurut Niken (2001), pelayanan keperawatan di rumah gangguan jiwa dilakukan oleh perawat kesehatan jiwa. Perawat kesehatan jiwa adalah bagian dari perawat umum tetapi khusus menangani pasien gangguan jiwa dan umumnya bekerja di rumah gangguan jiwa. Namun demikian ada sedikit perbedaan antara perawat umum dengan perawat kesehatan jiwa, dimana perawat umum lebih menitikberatkan pada kesehatan jasmani pasien meskipun kesehatan rohaninya tidak dilupakan sedangkan perawat kesehatan jiwa lebih menitikberatkan pada kesehatan rohani pasien tanpa mengesampingkan kesehatan jasmaninya. Selain itu kondisi mental pasien yang labil mengharuskan perawat untuk bersikap sabar dalam melakukan berbagai macam peranan untuk mengetahui apa yang dibutuhkan pasien. Perilaku pasien gangguan jiwa yang sulit diprediksikan dan berbahaya juga menuntut perawat untuk lebih berhati-hati dan waspada dalam memberikan perawatan. Di rumah gangguan jiwa, perawat juga memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat pada instansi yang diembannya karena tidak hanya merawat kondisi fisik pasien saja, tetapi juga memberikan perawatan psikis dan usaha rehabilitasi.

Rasmun (2001), mengatakan bahwa pelayanan keperawatan di rumah

gangguan jiwa seharusnya diberikan secara professional dalam bentuk pelayanan asuhan keperawatan, khususnya pada tingkat individu dan keluarga. Untuk dapat memberikan keperawatan kesehatan jiwa yang holistic/komprehensif dan berkesinambungan, sangat diperlukan perawat dengan pengetahuan dan keterampilan khusus tentang keperawatan kesehatan jiwa sehingga memungkinkan mereka untuk dapat bekerja pada tiap tatanan pelayanan kesehatan (Keliat, 1995).

Menurut Yoga (2000), kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit haruslah terselenggara secara profesional dan menyeluruh sehingga dapat memberikan kepuasan para pengguna jasa pelayanan kesehatan. Untuk mewujudkan hal itu, maka kualitas tenaga kesehatan yang berperan di rumah sakit haruslah benar-benar profesional dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempat ia bekerja. Untuk memonitor dan mengevaluasi kinerja yang dihasilkan secara berkesinambungan, manajemen memerlukan alat bantu yang nantinya bisa digunakan dalam pengambilan keputusan strategis bagi organisasinya yang bertujuan meningkatkan kinerja organisasi, salah satunya dengan melakukan survei kepuasan karyawan.

Mengelola sumber daya manusia bukan hal yang mudah karena menyangkut banyak faktor penting yang harus diperhatikan, salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam

lingkungan kerjanya (Umar, 2008). Setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan yang ada pada dirinya, karena pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat seseorang untuk bekerja (Gibson, 1996).

Menurut Hasibuan (2000), kepuasan kerja adalah salah satu ukuran yang harus dimasukkan ke dalam program perbaikan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Seorang perawat selalu dihadapkan pada tuntutan idealisme profesi dan menghadapi berbagai macam persoalan baik dari pasien, teman sekerja maupun persoalan keluarga, itu semua dapat menimbulkan rasa tertekan pada perawat sehingga mengalami ketidakpuasan kerja.

Selanjutnya kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relatif, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku, karena perasaan terkait dengan perasaan seseorang. Maka kepuasan kerja didefinisikan sebagai sebuah sikap seorang perawat yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi dimana mereka bekerja (Robbins, 2001).

Menurut Wijono (2010), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Locke (dalam Wijono, 2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penaksiran yang berhubungan dengan

pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan masa lalu daripada harapan-harapan untuk masa yang akan datang. Ia kemudian mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan bagi individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya.

Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2008) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Kepuasan juga terkait dengan pemenuhan kebutuhan hidup perawat (Munandar, 2008). Perawat yang merasa sudah terpenuhi kebutuhan hidupnya akan mempersepsikan diri mereka sebagai perawat yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan akan muncul apabila salah satu atau sebagian kebutuhannya tidak terpenuhi.

Lebih lanjut kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup. Sehingga menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Apabila perawat tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, maka motivasi mereka akan turun, absensi dan keterlambatan akan meningkat, pelayanan pada pasien tidak baik dan menjadi semakin sulit untuk bekerja sama dengan mereka atau mengadakan suatu perubahan penting. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dari seorang perawat akan

ikut menentukan kelangsungan operasional rumah sakit.

Menurut Robbins (2001) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Perawat peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Bagi kebanyakan perawat, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Lingkungan kerja terbagi atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi perawat baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001).

Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2008) menyatakan lingkungan kerja mempengaruhi sikap tenaga kerja terhadap pekerjaan dan organisasi, dan sikap ini secara langsung mempengaruhi besarnya upaya untuk melakukan pekerjaan. Manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang akan menimbulkan sikap kerja yang positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Sikap kerja yang positif menyebabkan tenaga kerja bekerja keras sehingga cenderung menjadi efektif.

Berdasarkan hasil penelitian dari Mukti Wibowo (2014) bahwa lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu lingkungan kerja non-fisik dapat dikatakan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 53% atas kepuasan kerja karyawan, sementara 47% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Fenanti, T (2015) yang menyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik dengan variabel kepuasan kerja guru. Hal ini dilihat nilai koefisien regresi sebesar 0,545, nilai t_{hitung} sebesar 6,538 dan nilai signifikansi 0,000, yang artinya dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif pada kepuasan kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa keharmonisan lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan kepuasan guru dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja non fisik yang tidak harmonis dapat menurunkan kepuasan kerja guru di SMA.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat di RS. Jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem Provinsi Sumatera Utara. Sampel adalah seluruh perawat Rs. Jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem Provinsi Sumatera Utara berjumlah 150 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan Analisis Korelasi *Product Moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik, maka semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja non fisik, maka semakin rendah kepuasan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,510$; $\text{sig} < 0,010$. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan, dinyatakan diterima. Sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, jika nilai signifikansi yang diperoleh $< 0,010$ maka hasil penelitian dinyatakan sangat signifikan.

Kepuasan kerja seperti yang dinyatakan Handoko (2003), adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para perawat memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, para perawat memandang pekerjaan mereka. Selanjutnya menurut Robbins (2001), kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Definisi ini mengandung pengertian yang luas. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang terbedakan dan terpisahkan satu sama lain.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja non fisik. Dari penelitian ini diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 26%. Dari hasil ini berarti

diketahui bahwa masih terdapat 74% pengaruh dari faktor lain terhadap kepuasan kerja, diantaranya adalah faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor financial (Sutrisno,2012)

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Nitisemito (2000) bahwa perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Kondisi-kondisi ini merupakan bagian dari lingkungan kerja non fisik. Hasil penelitian ini juga mendukung pernyataan Myon Woo Lee (dalam Perwiro, 2001) bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan Mukti Wibowo (2014) bahwa lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Selain itu lingkungan kerja non-fisik dapat dikatakan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, artinya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 53% atas kepuasan kerja perawat, sementara 47% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil lain yang diperoleh dari penelitian ini, diketahui bahwa para perawat menyatakan kondisi lingkungan kerja non fisik tergolong sedang. Kemudian dalam hal kepuasan kerja yang dirasakan oleh para perawat juga tergolong sedang. Hasil penelitian ini hampir mendekati fenomena yang peneliti lihat di tempat penelitian, dimana sebagian perawat merasakan kurangnya rasa puas dalam bekerja. Para perawat juga mengeluhkan kondisi lingkungan kerja non fisik yang sudah tidak begitu kondusif yang membuat hubungan antara sesama perawat maupun antara perawat dengan atasan kurang harmonis.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan yaitu terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik, maka semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja non fisik, maka semakin rendah kepuasan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,510$; sig 0,000. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan, dinyatakan diterima, Lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 26%. Dari hasil ini berarti diketahui bahwa masih terdapat 74% pengaruh dari faktor lain terhadap kepuasan kerja, diantaranya adalah faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial dan bahwa secara umum para perawat menyatakan kondisi lingkungan kerja non fisik tergolong sedang. Kemudian dalam

hal kepuasan kerja yang dirasakan oleh para perawat juga tergolong sedang.

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah agar peranan lingkungan kerja non fisik sebesar 26% terhadap kepuasan kerja perawat serta kondisi lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja yang tergolong sedang, maka disarankan kepada instansi terkait, yakni pihak manajemen rumah sakit jiwa Medan untuk dapat kiranya memperhatikan berbagai kondisi lingkungan kerja non fisik yang selama ini terjadi. Kondisi tersebut seperti hubungan antara perawat dengan atasan maupun hubungan sesama perawat, ataupun hubungan dengan bawahan. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah kondisi struktur kerja dan kondisi organisasi, perawat harus memahami tanggung jawab pekerjaan, perhatian dan dukungan pimpinan, meningkatkan kerja sama antar kelompok, dan komunikasi yang berlangsung dengan lancar.

Kepada subjek penelitian diharapkan agar terus berupaya meningkatkan tanggung jawab, kerjasama dengan rekan kerja lainnya, terus menjaga komunikasi dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan. Merasa berat tanggung jawab terhadap kondisi rumah sakit serta di dukung dengan tingginya loyalitas diharapkan kepuasan kerja akan meningkat.

Saran kepada peneliti berikutnya adalah menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini agar mencari faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya adalah faktor psikologis,

faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial. Diharapkan dengan dilakukannya penelitian lanjutan, akan diperoleh hasil-hasil yang lebih lengkap mengenai lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2004. *Psikologi industri*. Yogyakarta : Liberty
- Azwar, S., 2007. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis, Keith and Jhonson, Newstorm. 1996. *Perilaku Organisasi*. M. Grow Hills, Inc.
- Depkes RI. 2001. *Standar Sarana Pelayanan Kesehatan*". Dirjen Yan Medik, Depkes Jakarta
- Fenanti, G. 2015. Hubungan lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman Yogyakarta. *Skripsi*.
- Gaffar, L.O.J. 2001. *Pengantar Keperawatan Profesional*. Jakarta. Buku Kedokteran EGC.
- Gunarsa, S.D dan Y.S.D. Gunarsa. 1995. *Psikologi Keperawatan*. Jakarta: PT. BPK Gunung Mulia
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumu Aksara.
- Herzberg, 1959. *The Motivation to Work*. New York: John Willey and Sons. http://bppsdmk.depkes.go.id/tkki/data/uploads/docs/peraturan/permenkes_47_tahun_2012.pdf : Diakses pada 20 Maret 2017.
- Keliat, B.,A., 1995. *Peran Serta Keluarga dalam Perawatan Klien Gangguan Jiwa*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi* . Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Moch, A. 2003. *Psikologi Industri*. Jakarta: Liberty: Yogyakarta
- Murti Wibowo. 2014. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kandatel Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.16 No.1 November*.
- Munandar, A.S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Newman. 2000. *Social Research Methods. Qualitative and Quantitative Approaches*. Baston: Allyn& Bacon.

- Niken, FR. 2001. Tingkat *burnout* pada perawat jiwa ditinjau dari persepsi terhadap lingkungan kerja dan coping stres. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Kristen Soegijapranata
- Nitisemito, A.S. 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya. Manusia*, Ed. 3, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pangastiti, K.N., 2011. Analisis pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap *burnout* pada perawat kesehatan di Rumah Gangguan jiwa (Studi pada RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang
- Purwanto, 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Penelitian*: Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rasmun, 2001. *Keperawatan Kesehatan Mental Psikiatri Terintegrasi dengan Keluarga*. Edisi I, Jakarta : PT. Fajar Interpratama
- Robbins, S.P. 2001. *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat
- Sekaran, U. 2000. *Research Methods for Bussines A Skill Building Approach Third Edition*. USA: Jhon Wiley andSons Inc
- Saryono. 2011. *Metodologi Penelitian Kesehatan. Penuntun Praktis Bagi Pemula*. Yogyakarta: Mitra Cendekia Press
- Sarjono, H., & Julianita, W. 2011. SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset (edisi pertama) Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Suryadi, P. S. 2001. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*, Bumi Aksara.Jakarta.
- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Undang-Undang Keperawatan Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Kesehatan. <http://www.hukor.depkes.go.id/?dokumen=global&type=1&th=2014>. Diakses pada: 29 Oktober 2014.
- Wijono, S. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.