

**BURNOUT DITINJAU DARI DUKUNGAN SOSIAL PADA  
PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM PERMATA BUNDA  
MEDAN**

**Wynona Chrstie Ong<sup>1</sup>, Sri Hartini<sup>2</sup>, Rianda Elvinawanty<sup>3</sup>**

**Fakultas Psikologi  
Universitas Prima Indonesia**

**ABSTRACT**

*This study was to find out the relationship between social support and burnout. The hypothesis proposed in this study states that there is a negative relationship, and also author assuming that the higher is social support, the lower burnout will be and conversely the lower is the social support, the higher will the burnout be. The subjects of this study were 150 nurse of General Hospital Permata Bunda Medan. Data were obtained by using a scale to measure social support and burnout. Data analysis was performed by using Product Moment Correlation Analysis through SPSS 17 for Windows. The results of data analysis showed that  $r = -0.581$ ; and  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), which indicates that there is a negative relationship between social support and burnout. The results of this study indicate that the contributions made by the variable of social support on burnout is 33.8 percent, while the remaining 66.2 percent is influenced by other factors not examined in this study. From these results, it is concluded that the hypothesis stating that there is a negative relationship between social support and burnout.*

**Keywords : Social Support, Burnout**

**PENDAHULUAN**

Kesehatan adalah faktor yang berperan penting dalam kelangsungan hidup manusia. Menurut *World Health Organization*, kesehatan didefinisikan sebagai kondisi fisik, mental dan sosial yang lengkap dan bukan hanya tidak adanya penyakit atau kelemahan (Taylor, 2018). Menjaga kesehatan berarti

memelihara kondisi tubuh untuk dapat beraktivitas, baik secara fisik maupun psikis. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk menjaga kesehatan, mulai dari yang sederhana seperti olahraga secara rutin, tidur cukup, dan mengatur pola makan yang sehat, sampai metode yang memerlukan fasilitas dari rumah sakit. Salah satu profesi yang

berperan dalam membantu memberikan layanan kesehatan adalah perawat. Perawat (*nurse*) berasal dari bahasa latin yaitu *nutrix* yang berarti merawat atau memelihara. Seorang perawat adalah seseorang yang berperan dalam merawat atau memelihara, membantu dan melindungi seseorang karena sakit, cedera, dan proses penuaan (Gaffar, 1999).

Perawat diharapkan mampu berinteraksi dan menangani pasien sehingga dapat tercapai pelayanan yang bermutu dan berkualitas. Perawat juga dihadapkan pada tuntutan profesionalisme dan sering menghadapi masalah baik dari pasien maupun rekan kerja. Tuntutan pekerjaan yang tinggi pada perawat dan aktivitas yang padat sering kali menguras energi dan pikiran, menyebabkan perawat mudah mengalami stres kerja.

Stres kerja yang berlebihan akan berakibat buruk kondisi fisik sehingga kinerja perawat tidak optimal. Stres kerja dapat melemahkan sistem kekebalan, juga memperparah gejala penyakit yang memiliki komponen kekebalan otomatis. (Manktelow, 2007). Stres kerja yang dialami perawat dalam jangka waktu yang lama ditambah dengan intensitas yang cukup tinggi, dapat menimbulkan gejala fisik seperti nyeri punggung dan otot, kepala pusing, migrain dan penyakit lain yang mengganggu sistem pernafasan, sistem kardiovaskular, bahkan dapat berujung pada kematian. Stres kerja tidak hanya menimbulkan gangguan fisik, tetapi juga dapat menyebabkan beberapa

konsekuensi psikologi seperti ketidakpuasan kerja, kemurungan, depresi dan komitmen organisasi yang rendah. Beberapa perilaku juga terkait pada stres kerja yang tinggi seperti penurunan kinerja, pengambilan keputusan yang buruk, kecelakaan kerja meningkat dan perilaku agresif (McShane & Von Glinow, 2010). Stres kerja dan tekanan pekerjaan yang berlangsung terus - menerus, ditambah tuntutan pelayanan dan beban kerja besar pada perawat, dapat menimbulkan kelelahan dan kejenuhan kerja, atau disebut dengan *burnout*.

Maslach dan Schaufelli, (dalam Miller, 2000) mendefinisikan *burnout* sebagai dominasi gejala *dysphoric* seperti kelelahan mental atau kelelahan emosional, dan depresi serta penurunan efektivitas dan performansi kerja yang terjadi karena sikap dan perilaku yang negatif. Adapun menurut Casserley dan Megginson (2009), menyatakan *burnout* adalah sebuah kelelahan ekstrim yang terjadi, terlepas dari budaya, dalam lingkungan kerja yang sangat menuntut karyawan muda, sehingga karyawan muda tersebut menjadi kewalahan karena tekanan kerja yang lama, dan tidak mampu mengatasinya lagi.

*Burnout* adalah kondisi dibanjiri oleh stres, biasanya dialami oleh profesional bermotivasi tinggi yang dihadapi dengan tuntutan kerja yang tinggi. Studi mengenai *burnout* menemukan karyawan yang bekerja di bidang kesehatan berkemungkinan besar untuk mengalami *burnout* (Aamodt, 2010). Karena karakteristik dari profesi kesehatan

seperti kecenderungan untuk focus pada masalah, kurangnya umpan balik yang positif, tingkat stres emosional dan kemungkinan merasakan perubahan sikap terhadap beberapa orang tempat bekerja, profesi kesehatan memiliki resiko lebih tinggi terhadap burnout (Maslach & Jackson, dalam Nursalam, 2013).

Tingkat *burnout* yang tinggi ditemukan pada perawat yang bekerja di lingkungan yang penuh tekanan seperti *insentive care*, *emergency rooms* atau *terminal care*. (Mallet, dkk., dalam Taylor, 2018) Banyak perawat yang mengalami kesulitan melindungi diri dari rasa sakit saat melihat pasien menderita atau meninggal. Stres dari lingkungan kerja, termasuk kesibukan dan terburu - buru di rumah sakit, perilaku gelisah rekan kerja, juga berkontribusi pada *burnout* (Parker & Kulik, dalam Taylor, 2018).

Penelitian telah menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di rumah sakit berada pada resiko tinggi kelelahan. Beberapa alasan menjadi poin utama dalam perkembangan sindrom ini, seperti tuntutan pasien, kemungkinan bahaya dalam asuhan keperawatan, beban kerja yang berat atau tekanan saat harus memberikan banyak perawatan bagi banyak pasien saat *shift* kerja, kurangnya rasa hormat dari pasien, ketidaksukaan dan dominansi dokter dalam sistem pelayanan kesehatan, kurangnya kejelasan peran, serta kurangnya dukungan dari lingkungan kerja (Felton, dkk., dalam Nursalam,

2013).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout* adalah dukungan sosial. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Andarika (2004) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat mempengaruhi *burnout*. Dari penelitian tersebut, ditemukan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh negatif terhadap *burnout*. Dukungan sosial yang diperoleh dari atasan, teman sekerja, dan keluarga mempunyai andil besar untuk meringankan beban seseorang yang mengalami *burnout*.

Matsumoto (2010) memberikan pengertian dukungan sosial sebagai bantuan berupa aspek emosional, informasional dan material yang berasal dari orang lain dalam satu lingkungan. Menurut Jacob (dalam Orford, 2008) dukungan sosial adalah suatu bentuk tingkah laku yang menumbuhkan perasaan nyaman dan membuat individu percaya bahwa individu dihormati, dihargai, dicintai, dan bahwa orang lain bersedia memberikan perhatian dan keamanan.

Dukungan sosial telah diketahui dapat melindungi individu dari efek negatif trauma jangka panjang dan *distress* dengan meningkatkan faktor psikologi perlindungan, seperti evaluasi positif dari kejadian yang menegangkan, menggunakan pengetahuan dan pengalaman dari dukungan eksternal (Kazantis, dalam Evans, dkk., 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Halbesleben dan Buckley (dalam

McCormack & Cotter, 2013) menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat dukungan sosial yang tinggi dalam bentuk pembicaraan positif dengan rekan kerja kecil kemungkinannya untuk mengalami *emotional exhaustion* dan *cynicism*, dua pertanda *burnout* yang tinggi kedepannya.

Terdapat penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap *burnout*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Purba, dkk., (2007), menyatakan adanya hubungan korelasi yang negatif antara dukungan sosial terhadap *burnout* pada 159 orang guru di 12 sekolah, masing-masing 2 dari sekolah dari jenjang dan status sekolah yang berbeda. Artinya semakin besar dukungan sosial yang diterima yang diperoleh guru, maka semakin berkurang level *burnout* yang dialami guru.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *burnout* adalah kepribadian *hardiness*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Asih dan Trisni (2015) pada perawat gawat darurat di Rumah Sakit Pantiwilasa Citarum. Hasil penelitian menunjukkan terdapat korelasi negatif signifikan antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada perawat gawat darurat di Rumah Sakit Pantiwilasa Citarum. Bila perawat gawat darurat merasa mereka kuat atau tahan menghadapi tuntutan dari pekerjaan, maka mereka akan dapat meminimalisir perasaan lelah yang dihadapi tergantikan dengan perasaan bahwa mereka termasuk orang yang mampu

dan tahan dalam setiap kondisi pekerjaan.

Berdasarkan berbagai penjelasan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *burnout* dengan dukungan sosial pada perawat Rumah Sakit Umum Permata Bunda Medan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah 170 orang perawat Rumah Sakit Umum Permata Bunda Medan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. Adapun karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah perawat yang telah bekerja minimal (2) dua tahun dan merupakan pegawai tetap dan berusia di atas 21 tahun. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 150 orang perawat Rumah Sakit Umum Permata Bunda Medan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik korelasi untuk menghubungkan kedua variabel, yaitu *burnout* dan dukungan sosial. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian adalah metode skala. Jenis skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Menggunakan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun aitem-aitem instrumen

yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2017).

Skala *burnout* disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Maslach dan Leiter (1997), yaitu kelelahan emosional, *cynicism*, dan *ineffectiveness*. Skala *burnout* diuji cobakan pada 150 sampel. Total aitem yang tersedia pada saat uji coba adalah 48 aitem dengan aitem yang gugur berjumlah 17 aitem sehingga tersisa 31 aitem yang dapat digunakan dalam penelitian. Koefisien korelasi aitem total bergerak dari 0.305-0.625. Koefisien reliabilitas skala *burnout* sebesar 0.882, sehingga skala *burnout* pada penelitian ini adalah reliabel.

Skala dukungan sosial disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Orford (2008), yakni dukungan instrumental, dukungan informasional, dukungan penghargaan, dukungan emosi dan dukungan integrasi sosial. Skala dukungan sosial diuji cobakan pada 150 sampel. Total aitem pada saat uji coba sebesar 48 aitem dengan aitem yang gugur berjumlah 22 aitem sehingga tersisa 26 aitem yang dapat digunakan dalam penelitian. Koefisien korelasi aitem total bergerak dari 0.302-0.454. Koefisien reliabilitas skala dukungan sosial sebesar 0.824 sehingga skala dukungan sosial pada penelitian ini adalah reliabel.

Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian adalah teknik korelasi *Pearson Product Moment*

dengan menggunakan *SPSS 17 for Windows*. Sebelum data yang terkumpul dianalisis, maka dilakukan terlebih dahulu uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Teknik analisis yang digunakan adalah *Kolmogorov Smirnov Test* dengan kriteria yang digunakan jika  $P > 0,05$  maka data terdistribusi normal dan sebaliknya jika  $P < 0,05$  maka data tidak terdistribusi normal (Priyatno, 2013). Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistis korelasional menunjukkan hubungan yang linear atau tidak. Jika  $P < 0,05$  maka hubungan antara kedua variabel yaitu *burnout* dan dukungan sosial dikatakan linear, dan sebaliknya jika  $P > 0,05$  maka hubungan kedua variabel dikatakan tidak linear (Priyatno, 2013).

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 10 Februari 2020 yang ditujukan kepada 150 orang perawat Rumah Sakit Umum Permata Bunda Medan yang menjadi subjek penelitian. Pengambilan data dimulai dengan membagikan skala penelitian berupa skala *Likert* yang digunakan untuk mengungkap *burnout* dan dukungan sosial.

## HASIL PENELITIAN

Sebelum dilakukan analisis *Product Moment (Pearson Correlation)*, data yang terkumpul

terlebih dahulu ditentukan normalitas sebaran dan linearitas hubungannya. Dari uji normalitas dan uji linearitas diketahui bahwa hasilnya memenuhi uji asumsi tersebut. Hasil uji normalitas sebaran dan linearitas hubungan dapat dilihat pada Tabel 1 dan Tabel 2 yaitu sebagai berikut.

Uji normalitas dilakukan agar dapat mengetahui apakah setiap variabel penelitian telah menyebar secara normal. Uji normalitas yang dilakukan terhadap variabel *burnout* menunjukkan nilai K-SZ sebesar 0.734 dengan Sig sebesar 0.654 untuk uji 2 (dua) ekor dan Sig sebesar 0.327 untuk uji 1 (satu) ekor ( $p > 0.05$ ), artinya sebaran skor *burnout* mengikuti distribusi normal. Uji normalitas yang dilakukan terhadap variabel dukungan sosial menunjukkan nilai K-SZ sebesar 1.199 dengan Sig sebesar 0.113 untuk uji 2 (dua) ekor dan Sig sebesar 0.0565 untuk uji 1 (satu) ekor. ( $p > 0.05$ ), artinya sebaran skor *burnout* mengikuti distribusi normal.

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	SD	KS -Z	Sig.	P	Keterangan
<i>Burnout</i>	11.883	0.734	0.327	$P > 0.05$	Sebaran normal
Dukungan Sosial	8.361	1.199	0.0565	$P > 0.05$	Sebaran normal

Variabel *burnout* dan dukungan sosial memiliki hubungan linear. Hal ini terlihat dari nilai Sig sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan linear dan telah memenuhi syarat untuk dilakukan

analisa korelasi *Product Moment* (*Pearson Correlation*). Hasil uji linearitas dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah ini.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Linieritas Hubungan**

Variabel	F	Sig	Keterangan
<i>Burnout</i> Dukungan Sosial	91.765	0.000	Linear

Setelah uji asumsi diterima, selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Hipotesis dalam penelitian ini adalah hubungan negatif antara *burnout* dengan dukungan sosial pada. Berdasarkan tujuan penelitian, maka dilakukan uji *Pearson Correlation*. Hasil uji statistik dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3.**  
**Korelasi Antara *Burnout* dan Dukungan Sosial**

Variabel	Pearson Correlation	Sig.
<i>Burnout</i> Dukungan Sosial	-0.581	0.000

Berdasarkan hasil analisis korelasi antara dukungan sosial dengan *burnout*, diperoleh koefisien korelasi *Product Moment* (*Pearson Correlation*) sebesar  $r = -0.581$  dengan  $p$  sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ). Dari hasil perhitungan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dengan *burnout* diterima. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi dukungan sosial, maka *burnout*

semakin rendah dan sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial, maka *burnout* semakin tinggi.

**Tabel 4.**  
**Sumbangan Efektif**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.581a	.338	.333	9.70339

Berdasarkan Tabel 4, dapat disimpulkan sumbangan efektif yang dapat dilihat dari table *R square* sebesar 0.338. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa sumbangan 33.8 persen dukungan sosial mempengaruhi *burnout* dan selebihnya 66.2 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti kepribadian *hardiness*, kematangan emosi, efikasi diri, dan stres kerja.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian pada 150 orang perawat Rumah Sakit Umum Permata Bunda Medan yang menjadi subjek penelitian, menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dengan *burnout*. dengan koefisien korelasi *product moment* sebesar  $r = -0.581$  dan nilai  $p = 0.000$ , artinya semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah *burnout* dan sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial maka semakin tinggi *burnout*.

Hasil penelitian didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Halbesleben dan Buckley (dalam McCormack & Cotter, 2013) bahwa individu yang

memiliki tingkat dukungan sosial yang tinggi dalam bentuk pembicaraan positif dengan rekan kerja kecil kemungkinannya untuk mengalami *emotional exhaustion* dan *cynicism*, dua pertanda *burnout* yang tinggi kedepannya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purba, dkk., (2007), yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara dukungan sosial terhadap *burnout* dengan nilai korelasi ( $r$ ) sebesar  $-0.761$  pada 159 orang guru di 12 sekolah, masing-masing 2 dari sekolah dari jenjang dan status sekolah yang berbeda yang menjadi subjek penelitian.

Pada penelitian ini diperoleh koefisien determinasi *R Square* sebesar 0.338. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa 33.8 persen dukungan sosial mempengaruhi *burnout* pada perawat, sedangkan 66.2 persen dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepribadian *hardiness*, kematangan emosi, efikasi diri, dan stres kerja.

## KESIMPULAN

1. Ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan *burnout* pada perawat Rumah Sakit Umum Permata Bunda Medan dengan korelasi *Product Moment* ( $r$ ) sebesar  $-0.581$  dengan  $p$  sebesar  $0.00$  ( $p < 0.05$ ), artinya semakin tinggi dukungan sosial yang dirasakan oleh perawat, maka semakin rendah *burnout*, dan sebaliknya jika semakin rendah dukungan sosial yang dirasakan maka semakin tinggi *burnout* yang dirasakan oleh perawat.

2. Mean dari *burnout* pada subjek penelitian yakni perawat Rumah Sakit Umum Permata Bunda secara keseluruhan menunjukkan bahwa tingkat *burnout* berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai empirik sebesar 86.79 lebih tinggi dari mean hipotetik sebesar 77.5. Berdasarkan kategori diatas, dapat dilihat bahwa terdapat 46 subjek atau 30.67 persen yang memiliki *burnout* tinggi, terdapat 104 subjek atau 69.33 persen yang memiliki *burnout* sedang, dan tidak terdapat terdapat subjek (0 persen) yang memiliki *burnout* rendah.
3. Mean dari dukungan sosial pada subjek penelitian perawat di Rumah Sakit Umum Permata Bunda secara keseluruhan menunjukkan bahwa dukungan sosial subjek penelitian lebih tinggi daripada populasi pada umumnya. Hal ini dapat dilihat dari nilai mean empirik sebesar 160.92 lebih tinggi dari mean hipotetik yaitu 65. Berdasarkan kategori, maka dapat dilihat bahwa 0 orang atau 0 persen memiliki dukungan sosial rendah, 0 orang atau 0 persen memiliki dukungan sosial sedang, dan 150 orang atau 100 persen memiliki dukungan sosial tinggi.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangan R<sup>2</sup> yang diberikan variabel dukungan sosial terhadap variabel burnout adalah sebesar 33,8 persen, dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti,

seperti kepribadian *hardiness*, kematangan emosi, efikasi diri, dan stres kerja.

## SARAN

### 1. Saran bagi perawat

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disarankan kepada para perawat agar dapat melakukan upaya untuk mencegah terjadinya *burnout*, salah satunya dengan mengelola waktu dan tugas-tugas kerja. Selain itu, adanya dukungan sosial seperti menghibur rekan kerja ketika suasana hati sedang buruk, memberikan nasehat, saran, dan bantuan pada rekan kerja, juga dapat berpengaruh dalam meminimalisir *burnout*.

### 2. Saran bagi pihak rumah sakit

Bagi pihak rumah sakit disarankan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, nyaman, ramah dan suportif sehingga perawat dapat terhindar dari *burnout* dan meningkatkan produktivitas serta kualitas pelayanan Rumah Sakit.

### 3. Saran kepada peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat mencari faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap *burnout* seperti kepribadian *hardiness*, kematangan emosi, efikasi diri, dan stres kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, G. M. 2010. *Industrial/organizational psychology* (3<sup>rd</sup> ed.). Cengage Learning dari [en.bookfi.net/book/1376251](http://en.bookfi.net/book/1376251) diakses tanggal 27 September 2018.
- Andarika, R. 2004. *Burnout* pada perawat putri RS St. Elizabeth Semarang ditinjau dari dukungan sosial. *Jurnal PSYCHE*, 1(1), 1-8
- Asih, F., & Trisni, L. 2015. Hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada perawat gawat darurat di Rumah Sakit Pantiwilasa Citarum. *Psikodimensia*, 14(1), 11-23. Dari <http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/370/325> diakses tanggal 17 Maret 2019.
- Casserley, T., & Megginson, D. 2009. *Learning from burnout*. Oxford, UK: Published by Elsevier dari <http://en.bookfi.net/book/824178> diakses tanggal 20 Juni 2018.
- Evans, K., Nizzete, D., & O'Brien, A. 2017. *Psychiatric and mental health nursing* (4<sup>th</sup> ed.). Australia: Elsevier dari <https://book.ok.cc/book/3657861/5ccdc6> diakses tanggal 11 Januari 2019.
- Gaffar, L. O. J. 1999. *Pengantar keperawatan profesional*. Jakarta: EGC
- Manktelow, J. 2007. *Worklife: Mengendalikan stres*. Jakarta: Erlangga.
- Maslach, C., & Leiter, N. P. 1997. *The truth about burnout*. San Francisco, CA: Jossey-Bass dari <http://en.bookfi.net/book/1367312> diakses tanggal 20 Juni 2018.
- Matsumoto, D. 2010. *Culture and psychology* (5<sup>th</sup> ed.). USA: Cengage Learning.
- McCormack, N., & Cotter, C. 2013. *Managing burnout in the workplace*. Oxford, UK: Chandos Publishing dari <http://book.ok.xyz/book/2337952/0ac160> diakses tanggal 26 September 2018.
- McShane, L. S. & Von Glinow, M. A. 2010. *Organizational behavior: Emerging knowledge and practice for the real world* (5<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill. dari <http://en.bookfi.net/book/1446922> diakses tanggal 10 Januari 2019
- Miller, D. 2000. *Dying to care? work, stress and burnout in hiv/aids*. New York: Simultaneously Published dari <http://en.bookfi.net/book/1108103> diakses tanggal 20 Juni 2018.
- Nursalam. 2013. *Metodologi penelitian ilmu keperawatan* Edisi 3. Jakarta: Salemba

Medika.

Orford, J. 2008. *Community psychology challenges, controversies and emerging consensus*. West Sussex, England: John Wiley & Sons Ltd dari <http://en.bookfi.net/book/791631> diakses tanggal 16 Juni 2018.

Priyatno, D. 2013. *Analisis korelasi, regresi, dan multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media.

Purba, J., Yulianto, A., & Widyanti, E. 2007. Pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada guru. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 77-86. Dari <http://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-4982-johanaP.aries.pdf> diakses tanggal 1 Mei 2018.

Sugiyono. 2017. *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta.

Taylor, S. E. 2018. *Health psychology (10<sup>th</sup> Ed.)*. New York: McGraw-Hill. Dari <http://en.bookfi.net/book/2264866> diakses tanggal 15 Januari 2019.