

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP
*BURNOUT***

(Studi pada karyawan bagian produksi CV. Mekar Abadi Wonosobo)

Vebni Nur Safitri

email: vebninur123@gmail.com

Esti Margiyanti Utami, S.E., M.Si

Wijayanti, S.E., M.Sc

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Sekarang ini dalam sebuah perusahaan mengedepankan bagaimana cara suatu perusahaan dapat terus berkembang. Dalam hal tersebut perusahaan sering kurang memperhatikan bagaimana kondisi sumber daya manusia yang dimiliki, tugas/tanggungjawab yang diberikan pada karyawan sering tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Oleh karena itu, perusahaan harus mengurangi beban kerja, meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan meningkatkan dukungan sosial, sehingga perusahaan dapat mengurangi *burnout* pada karyawan. Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap *burnout*. (2) Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout*. (3) Untuk menguji dukungan sosial terhadap *burnout*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Mekar Abadi Wonosobo. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *purpose sampling*. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dinilai dengan skala likert. Uji validitas instrumen menggunakan *Pearson Correlation* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach's Alpha*. Uji regresi digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, (2) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*, (3) dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*. Dengan hasil tersebut maka hipotesis diterima.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dukungan Sosial, dan *Burnout*.

A. PENDAHULUAN

Sekarang ini dalam sebuah perusahaan mengedepankan bagaimana cara suatu perusahaan dapat terus berkembang. Dalam hal tersebut perusahaan sering kurang memperhatikan bagaimana kondisi sumber daya manusia yang dimiliki, tugas/tanggungjawab yang diberikan pada karyawan sering tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki (www.researchgate.net). Terkadang perusahaan

memberikan tambahan waktu bekerja pada karyawan, untuk mengejar target. Hal tersebut merupakan tekanan pekerjaan (beban kerja) pada karyawan yang tidak disadari perusahaan, yang dapat menimbulkan *burnout* pada diri karyawan. *Burnout* adalah sindrom psikologis pada seseorang dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya prestasi pribadi (Maslach, 1993:2). Penyebab timbulnya *burnout* berhubungan dengan sebab-sebab yang sangat luas, diantaranya stres, perkembangan karir yang terhambat, beban kerja berlebihan (*work overload*) dan persepsi ketidakadilan seseorang (Rosyid, 1996:22).

Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017:21). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2011:26). Dukungan sosial merupakan kenyamanan yang dirasakan, perhatian, penghargaan (Sarafino, 2006:80).

CV. Mekar Abadi merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang industri pengolahan kayu yang berkelanjutan berdiri sejak 10 November 1993. Perusahaan yang telah berkembang selama 20 tahun terus berusaha dan meningkatkan pemenuhan permintaan barang siap ekspor berupa *Bare Core* dan *Block Board*, dengan tujuan pasar internasional antara lain, China, Malaysia, Singapura dll. Perusahaan CV. Mekar Abadi dalam terciptanya industri yang berkelanjutan, perusahaan memiliki program pembibitan, membuka lahan baru untuk ketersediaan bahan baku, dengan menjalin kerjasama dengan kelompok tani dan dinas terkait demi terwujudnya kepedulian perusahaan tentang kelestarian hutan.

Dalam CV. Mekar Abadi permasalahan terkait dengan *burnout* dalam terdapat beberapa karyawan yang mengalami *burnout*, sebab terdapat karyawan yang merasa bosan dengan pekerjaan yang monoton, dan atasan kurang perhatian terhadap karyawan yang mengalami *burnout*. Permasalahan selanjutnya beban kerja yang diberikan karyawan terlalu berat dan karyawan merasa terbebani, karena tugas yang diberikan terkadang melebihi kemampuan fisik yang dimiliki karyawan. Lingkungan kerja kurang kondusif dan kurang nyaman. Hal ini dilihat dari

kurangnya ventilasi udara dalam ruangan tempat karyawan bekerja, terdengar suara bising mesin yang mengganggu konsentrasi karyawan, kurangnya perlengkapan keselamatan yang digunakan, dan udara yang kurang sehat dapat mengganggu pernafasan karyawan.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *burnout*?
3. Apakah dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap *burnout*?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. *Burnout*

Istilah *burnout* pertama kali dicetuskan oleh Freudenberger, untuk menggambarkan kondisi relawan di St. Mark's Free Clinic di New York's East Village, yang mengalami penurunan emosi, motivasi, dan komitmen (Maslach, dkk 2008:205). Menurut Maslach (1993:4) menyatakan Freudenberger, mengartikan *burnout* sebagai "*as an end-state of exhaustion caused by excessive demands on one's energy and resources*". *Burnout* adalah sindrom psikologis pada seseorang dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya prestasi pribadi (Maslach, 1993:2).

Menurut Dessler (2007:297) menyatakan bahwa *burnout* adalah sebuah fenomena yang sangat terkait dengan tekanan pekerjaan. Menurut Lee dan Ashfort (1996:123) menyatakan ada beberapa sebab *burnout* secara eksternal antara lain, ambiguitas peran, beban kerja dan dukungan sosial. Sedangkan menurut Nitisemito (1991:223) faktor yang dapat menyebabkan *burnout* antara lain, terlalu lama bekerja tanpa/kurang istirahat, bekerja secara rutin tanpa variasi (monoton), dan lingkungan kerja yang buruk.

b. Beban kerja

Menurut Sunyoto (2012:217) menyatakan beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini biasa disebabkan oleh tingkat keahlian yang

dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi. Menurut Freudenberger dalam (Maslach, 1993:4) beban kerja adalah tuntutan yang berlebihan atau beban kerja dapat menimbulkan *burnout*.

Menurut Wijono (2010:174) menyatakan bahwa pekerjaan monoton banyak mengalami tekanan waktu dan keterampilan kurang memadai. Situasi tersebut dapat membuat individu mengalami perasaan tidak puas, sehingga karyawan merasa bosan dan jenuh dalam tugasnya yang pada akhirnya membuat dirinya tertekan dan stress. Menurut Koesomowidjojo (2017:21) menyatakan bahwa beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dll. Musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas, sebab hal ini dapat mengurangi rasa kelelahan dari para pekerja. Meskipun demikian dalam perusahaan bila musik yang diperdengarkan tidak menyenangkan, maka lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya bila musik yang diperdengarkan menyenangkan, maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang mana berarti akan mengurangi kelelahan dalam bekerja (Nitisemito, 1991:183-195).

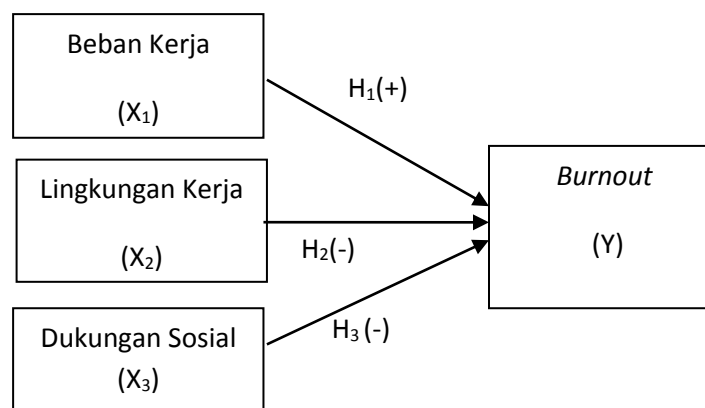
Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Afandi (2018:65) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

d. Dukungan Sosial

Menurut Sarafino (2006:80) menyatakan bahwa dukungan sosial merupakan kenyamanan yang dirasakan, perhatian dan penghargaan. Dukungan sosial terjadi melalui proses interaktif dan dapat dikaitkan dengan altruisme, rasa kewajiban, dan persepsi timbal balik. Menurut Wijono (2010:158) dukungan sosial merupakan salah satu cara komunikasi yang positif, karena berisi tentang perasaan suka, keyakinan, penghargaan, penerimaan diri, dan kepercayaan diri seseorang terhadap kepentingan orang lain.

Hauck et.al (2008:116) istilah dukungan sosial, merupakan ketersediaan satu atau lebih orang yang memberikan indikasi kepedulian atau penerimaan dan empati. Menurut Babin dan James (1996:60) menyatakan *supervisor support* adalah sejauh mana karyawan memandang bahwa atasan menawarkan dukungan, dorongan dan kepedulian kepada karyawan. Menurut Rosyid (1996:23) menyatankan bahwa jika seorang *supervisor* atau atasan kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya dan kurang bersahabat dengan karyawan akan menimbulkan *burnout*.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1.

Kerangka pikir

Keterangan :

—————> : Pengaruh secara parsial

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh beban kerja terhadap *burnout*

Penyebab timbulnya *burnout* berhubungan dengan sebab-sebab yang sangat luas, diantaranya beban kerja yang berlebihan (Rosyid, 1996:22). Menurut Freudenberger dalam (Maslach, 1993:4) beban kerja adalah tuntutan yang berlebihan atau beban kerja dapat menimbulkan *burnout*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa semakin banyak tugas tambahan yang harus dikerjakan oleh seorang karyawan maka akan menambah tingginya beban kerja demikian juga sebaliknya. Apabila hal ini masih dipertahankan, maka akan menyebabkan beban kerja yang berlebihan pada karyawan (Hariyono, dkk, 2009:194). Menurut Dodd & Jacobs (2003:291) menyatakan sebagian peneliti yang telah memeriksanya hubungan antara beban kerja dan kelelahan telah melaporkan hubungan positif, dengan beban kerja yang lebih besar yang terkait dengan kelelahan yang lebih besar. Hasil penelitian Kumalasari (2014) dan Sari (2014) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*. Dari uraian diatas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₁: Beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout*.

Menurut Nitisemito (1991:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dll. Musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas, sebab hal ini dapat mengurangi rasa kelelahan dari para pekerja. Meskipun demikian dalam perusahaan bila musik yang diperdengarkan tidak menyenangkan, maka lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya bila musik yang diperdengarkan menyenangkan, maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang mana berarti akan mengurangi kelelahan dalam bekerja (Nitisemito, 1991:195). Hasil penelitian dari Romadhoni (2015) menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *burnout*. Dari uraian diatas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *burnout*

3. Pengaruh dukungan sosial terhadap *Burnout*

Menurut Rosyid (1996:23) menyatakan bahwa jika seorang *supervisor*/atasan kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya dan kurang bersahabat dengan karyawan akan menimbulkan *burnout*. Menurut Labiib (2013:6) menyatakan dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan adalah salah satu sumber penyebab *burnout*. Dukungan sosial dari atasan akan cenderung untuk tidak mengalami *burnout* (Sari, 2014:24). Hasil penelitian Purba (2007) dan Aristiani (2015) menyimpulkan bahwa pengaruh dukungan sosial secara negatif terhadap *burnout*. Dari uraian diatas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₃: Dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap *burnout*

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Beban Kerja (X₁)

Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017:21).

Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33) sebagai berikut:

- 1) Kondisi pekerjaan
- 2) Penggunaan waktu kerja
- 3) Target yang harus dicapai

b. Lingkungan Kerja (X₂)

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2011:26) .

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:28) sebagai berikut:

- 1) Penerangan cahaya
- 2) Sirkulasi udara
- 3) Kebisingan

4) Bau tidak sedap

5) Keamanan

c. Dukungan Sosial (X_3)

Dukungan sosial merupakan kenyamanan yang dirasakan, perhatian, penghargaan (Sarafino, 2006:80).

Indikator dukungan sosial menurut Sarafino (2006:81) sebagai berikut:

1) Dukungan Emosional.

2) Dukungan Instrumental

3) Dukungan Informasi.

4) Dukungan persahabatan

d. *Burnout* (Y)

Burnout adalah sindrom psikologis pada seseorang dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya prestasi pribadi (Maslach, 1993:2). Tinggi rendahnya *burnout* diukur dengan *Maslach Burnout Inventory* (Maslach dan Jackson, 1981:102):

1) Kelelahan Emosional

2) Depersonalisasi

3) Berkurangnya prestasi pribadi

2. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Suatu skala pengukuran disebut valid apabila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur (Kuncoro, 2013:172). Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan koefisiensi korelasi *pearson*. Jika nilai *pearson correlation* (lebih dari) $> 0,4$ maka item tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut bisa (bebas kesalahan) (Kuncoro, 2013:181). Pengukuran reliabilitas menggunakan rumus *cronbach's alpha*, dimana suatu koesioner dianggap reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ (Kuncoro, 2013:181).

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi X terhadap Y

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta (β)</i>	Signifikansi (<i>p value</i>)	Keterangan
Beban kerja (X_1)	0,197	0,016	Positif dan Signifikan
Lingkungan kerja (X_2)	-0,189	0,035	Negatif dan Signifikan
Dukungan sosial (X_3)	-0,197	0,028	Negatif dan Signifikan

Sumber : data primer diolah (2020)

Berdasarkan hasil tabel 1 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,197X_1 - 0,189X_2 - 0,197X_3$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

- 1) $b = 0,197$, beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja karyawan maka akan semakin tinggi *burnout*.
- 2) $b = - 0,189$, lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *burnout*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin berkurangnya kualitas lingkungan kerja karyawan maka semakin berpengaruh pada tingginya tingkat *burnout*.
- 3) $b = - 0,197$, dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap *burnout*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin rendahnya dukungan sosial maka semakin berpengaruh pada tingginya tingkat *burnout*.

2. Pembahasan

a. H₁: Beban Kerja Berpengaruh Positif terhadap *Burnout*.

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 1, dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout* sebesar 0,197 dengan nilai signifikansi 0,016 ($p\text{-value} < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H₁) diterima, yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*. Hal ini mengindikasikan bahwa, ketika kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai, maka hal tersebut dapat meningkatkan *burnout* yang ada pada diri karyawan.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kumalasari (2014), dan Sari (2014) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*.

b. H₂: Lingkungan Kerja Berpengaruh negatif terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 1, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *burnout* sebesar - 0,189 dengan nilai signifikansi 0,035 ($p\text{-value} < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H₂) diterima, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*. Hal ini mengindikasikan bahwa, penerangan cahaya, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap dan keamanan, merupakan faktor-faktor yang dapat menurunkan *burnout* pada diri karyawan.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Romadoni (2015), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *burnout*.

c. H₃: Dukungan sosial Berpengaruh Negatif terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 1, dapat diketahui bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap *burnout* sebesar - 0,197 dengan nilai signifikansi 0,028 ($p\text{-value} < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H₃) diterima, yang menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*.

Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan yang diberikan rekan kerja, atasan, berupa perhatian, empati, dorongan untuk maju, persetujuan gagasan, umpan balik, pemberian nasihat dan kebersamaan dalam kelompok masih diperlukan peningkatan untuk mengurangi peningkatan *burnout*.

Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purba (2007) dan Aristiani (2015) yang menyimpulkan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap *burnout*.

G. KESIMPULAN

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.
2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*.
3. Dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi Prof. Dr. SE, MM. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep, dan Indikator. Tampan Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing
- Aristiani, E.Y.S. 2015. Hubungan antara dukungan sosial dengan *Burnout* pada Perawat
- Dessler, Gery. 2007. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks
- Dodd, David. K., dan Jacobs, Sheri. R. 2003. *Student Burnout as a Function of Personality, Social Support, and Workload*. Journal of College Student Development, 44: 291-292.
<http://www.researchgate.net/publication/236728312>
- Hauck, Erica L., Lori Anderson Snyder, dan Luz Eugenia, dan Cox Fuenzalida. 2008. "Workload Variability and Social Support: Effects on stress and performance." *Current Psychology* 27 (2): 112-25.
- 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 Kesmas Vol.3 No. 3
<https://www.researchgate.net/publication/329811081>
- Johan, Purba., Aries Yulianto., dan Ervy Widyanti. 2007. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Burnout* pada guru. *jurnal psikologi*, 5(1):77-87.
- Jogiyanto. 2003. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BP-FE Yogyakarta
- Koesomowidjojo, Suci R. M. 2017. *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Kumalasari, G.A.R. 2014. Peranan Beban Kerja, Hardines dan Ikhlas pada *Burnout*. Tesis. Yogyakarta: Program Magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada Yogyakarta.

- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, edisi 4. Jakarta: PT Erlangga.
- Labiib, A. 2013. Analisis Hubungan Dukungan Sosial dari Rekan Kerja dan Atasan dengan Tingkat *Burnout* pada Perawat Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro Semarang*, Vol. 2, No. 1, 1-8.
- Lee, R.T. dan Ashfort, B.E. 1996. *A Meta Analytic Examination of the Correlates of the Three Dimension of Job Burnout*. *Journal of Applied Psychology*. 81 (2): 123-133.
- Maslach, C. 1993. *Burnout: A Multidimensional Perspective*, In book: *Profesional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*. Schaufeli, B., Maslach, C., Marek, T. (eds.). Washington: Taylor & Francis.
- Maslach, c., Schaufeli, W.B., dan Leiter, M.P. 2008. Burnout: 35 Years of Research and Practice. *Career Development International*, 14 (3): 204-220.
- Nitisemito, Alex S. 1991. *Manajemen Personalia (Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: GHALIA INDONESIA
- Rosyid, H.F. 1996. *Burnout: Penghambat produktifitas yang Perlu Dicermati*. *Buletin Psikologi*, IV (1): 19-24.
- Romadhoni, L.C., Asnomy T., dan Suryatni, M. 2015. Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap *burnout* pustakawan di Kota Mataram. *Journal Ilmu Pustakawan, Informasi, dan kearsipan khizanah Al-Hikmah*, 3(2), 125-145.
- Sarafino. E.P., dan Smith. T.W. 2006. *Health Psychology: Biopsychocial Interactions*. 4th Ed., New Jersey : John Wiley dan Sons Inc.
- Sari, D. Y. 2014. Hubungan beban kerja terhadap *burnout syndrome* pada perawat pelaksana ruang intermediet RSUP sanglah. Bali: STIKES Bina Usada.
- Sari, S. N. 2014. Hubungan Dukungan Soaial Dari Atasan Dengan *Burnout* Pada Medis Keperawatan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. Pekanbaru: UIN Suska Riau.
- Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sunyoto, Drs Danang SH., SE., MM. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: KENCANA