

HUMAN RELATION, BORNOUT DAN SELF EFFICACY DENGAN KINERJA PERAWAT DI RS MUHAMMADIYAH SITI KHODIJAH SEPANJANG SIDOARJO

Rifdah Abadiyah, SE, MSM ⁽¹⁾, Nurrotul Isnaini, SE ⁽²⁾

Email : rifdah75@gmail.com
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Abstraction

This study aims to determine the effect of human relation (X₁), burnout (X₂), and self efficacy (X₃) on the performance of nurses (Y) at the Hospital Siti Khodijah Sepanjang Sidoarjo either partially or simultaneously, as well as to determine which of the variables human relation (X₁), burnout (X₂), and self efficacy (X₃) were the most significant influence on the performance of nurses (Y) at the Hospital Siti Khodijah Sepanjang Sidoarjo.

The method used is quantitative. Data collection techniques used were quistionnaires. The samples used were 62 nurses using random sampling techniques. Data analysis techniques used in this research is multiple linear regression using the program Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 17 for Windows.

The results obtained by the validity test showed all statements that there be valid.

The test results indicate that partial hypothesis, human relation (X₁) and self efficacy (X₃) significantly affects the performance of nurses (Y) and burnout (X₂) had no significant effect on the performance of nurses. Simultaneously, human relation (X₁), burnout (X₂), and self efficacy (X₃) significantly affects the performance of nurses (Y). Among the variables that affect the performance of the nurse, human relations variables (X₁) which has the greatest influence on the performance of nurses (Y).

Keywords: human relations, burnout, self-efficacy and performance of nurses.

Pendahuluan

Dalam menghadapi masalah kesehatan pasien yang ada di Rumah Sakit, perawat mempunyai peran yang sangat penting dalam pelayanan kesehatan pasien selama 24 jam secara terus menerus. Perkembangan paradigma keperawatan dalam bentuk pelayanan bio-psiko-sosial- spiritual yang komprehensif, menuntut perawat untuk selalu profesional sesuai standar kinerja keperawatan yang berlaku. Kinerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang ditandai dengan hasil yang dapat dinikmati.

Perawat merupakan profesi yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat, karena memiliki tanggung jawab profesi yaitu dituntut untuk meningkatkan profesionalisme dalam memberikan pelayanan keperawatan dan juga bertanggung jawab pada organisasi rumah sakit. Situasi tersebut dapat menjebak individu perawat pada situasi yang penuh tekanan (Lailani 2014).

Dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang perawat, tentu diperlukan human relation yang tinggi. Human relation merupakan hubungan atau interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi. Human relation dalam organisasi rumah sakit merupakan hal utama karena penghubung antara pasien dengan perawat maupun perawat dengan pimpinan. Ciri hakiki human relations bukan "human" dalam pengertian wujud manusia (human being), melainkan dalam makna proses rohaniah yang tertuju kepada kebahagiaan berdasarkan watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, tingkah laku, dan lain-lain aspek kejiwaan yang terdapat pada diri manusia. Karena itu, terjemahan yang paling mendekati makna dan maksud human relations adalah hubungan manusiawi atau hubungan insani (Effendy 2009)

Pekerjaan perawat memiliki beberapa karakteristik yang menciptakan tuntutan kerja yang tinggi seperti pekerjaan yang rutin, jadwal kerja yang ketat, tanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan diri sendiri dan orang lain, serta dituntut untuk mampu bekerja dalam tim. Kompleksnya tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab perawat menyebabkan profesi perawat rentan mengalami burnout (Lailani 2012). Burnout merupakan istilah yang digunakan untuk menyatakan kondisi penurunan energi mental atau fisik setelah periode stress berkepanjangan, berkaitan dengan pekerjaan dan cacat fisik (Perry 2005). Banyak faktor yang dapat berkontribusi terhadap burnout perawat. Faktor human relation dan self efficacy

Selain itu, self efficacy juga berperan penting bagi perawat. Self efficacy atau efikasi diri merupakan salah satu komponen psikologis individu yang mempunyai peranan penting di dalam perilaku kerja perawat. Perawat yang memiliki efikasi diri yang tinggi mempunyai keyakinan terhadap kemampuan dirinya bahwa dirinya mampu melaksanakan tugas, mengatasi masalah, sehingga mendukung orientasi untuk mencapai keberhasilan. Perawat yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan bertindak lebih terarah dan lebih persisten dalam upaya mencapai tujuannya. Perawat yang tidak memiliki kepercayaan pada efikasi dirinya akan berusaha menghindari masalah atau tugas, terutama tugas yang dirasa berat, dalam rangka untuk mengurangi tekanan emosionalnya.

Rumah Sakit Siti Khodijah merupakan salah satu amal usaha kesehatan milik Muhammadiyah. Rumah sakit ini didirikan oleh Pengurus Cabang Muhammadiyah Cabang Sepanjang yang pembinaannya dilakukan oleh Majelis Kesehatan dan Kesejahteraan Masyarakat Pengurus Cabang Muhammadiyah Cabang Sepanjang. Sejak didirikan pada 8 Syaban 1387 Hijriah atau 26 November 1967, Rumah Sakit Siti Khodijah eksis dalam pelayanan kesehatan.

Untuk penerapan human relation, burnout, dan self efficacy pada RS. Siti Khodijah Sepanjang Sidoarjo sudah baik, namun ada indikasi kinerja perawat masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah dan juga dari hasil wawancara peneliti dengan Kepala Bidang Keperawatan Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang Sidoarjo pada tanggal 11 Januari 2016 yang menyatakan bahwa kinerja perawat masih belum bisa memenuhi target rumah sakit. Karena masih ditemukan keluhan pasien tentang kinerja perawat mengenai komunikasi. Komunikasi tersebut berupa respon perawat

yang kurang tanggap ketika ada pasien yang membutuhkan pertolongan, sehingga bisa dinilai bahwa salah satu kinerja perawat Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang Sidoarjo belum maksimal. (Sumber : Data diolah dari wawancara).

Kajian Teori

Human relation adalah komunikasi persuasive, dimana faktor etika tampak penting yang terdapat pada diri komunikator yang akan melaksanakan human relation itu. Dalam suatu organisasi kekayaan, seorang pemimpin organisasi bertugas mengerahkan dan mengarahkan para karyawannya kepada tujuan yang telah ditetapkan. Aristoteles adalah orang yang menghubungkan persuasi dengan etos.

Menurut Casmir dalam Effendy (2009), Persuasi inilah yang terdapat dalam pandangan khalayak terhadap pembicara. Aristoteles menghendaki persuasi etis sebagai hasil dari faktor- faktor yang dapat diamati oleh khalayak sewaktu seseorang sedang bicara. Penampilannya, pengetahuannya, dan faktor-faktor yang sama akan cenderung mendukung keefektifannya. Menurut Effendy (2009) konseling sebagai kegiatan human relation. Konseling merupakan kegiatan yang banyak dilakukan dalam human relation. Ditinjau dari segi komunikasi, konseling adalah komunikasi antar personal. Yang bertindak sebagai konselor adalah manajer atau pemimpin kelompok karya sedangkan konselinya adalah karyawan yang menghadapi suatu masalah atau menderita frustrasi.

Menurut Perry (2005) Burnout merupakan istilah yang digunakan untuk menyatakan kondisi penurunan mental atau fisik setelah periode stress berkepanjangan.

Pengertian lain burnout menurut Maslach dan Jackson merupakan aspek kelelahan emosional, depersonalisasi, dan kurangnya pencapaian diri yang terjadi secara terus-menerus dan dalam rentang waktu tertentu (Smith 2005). Burnout merupakan sindrom psikologi yang terdiri atas tiga dimensi, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan reduced personal accomplishment atau penurunan pencapaian diri individu (Hariono 2010).

Menurut Robert (2009) mendefinisikan self efficacy sebagai kepercayaan diri seseorang dalam menjalankan tugas pada sebuah tingkatan tertentu. Menurut Bandura dan Wood dalam (Mustaqim 2008) menyatakan self efficacy adalah keyakinan terhadap kemampuan seseorang untuk menggerakkan motivasi, sumber-sumber kognitif, dan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dari situasi yang dihadapi. Secara kontekstual, Bandura dalam (Mustaqim 2008) memberikan definisi self efficacy sebagai berikut : self efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tingkatan performa yang telah terencana, dimana kemampuan tersebut dilatih, digerakkan oleh kejadian-kejadian yang berpengaruh dalam hidup seseorang.

Nursalam, (2008) standar pelayanan keperawatan adalah pernyataan deskriptif mengenai kualitas pelayanan yang diinginkan untuk menilai pelayanan keperawatan yang telah diberikan pada pasien. Tujuan standar keperawatan adalah meningkatkan kualitas asuhan keperawatan, mengurangi biaya asuhan keperawatan, dan melindungi perawat dari kelalaian dalam melaksanakan tugas dan melindungi pasien dari tindakan yang tidak terapeutik. Dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan kepada klien digunakan standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Standar praktek keperawatan telah dijabarkan oleh PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) (2000) yang mengacu dalam tahapan proses keperawatan yang meliputi: (1) Pengkajian; (2) Diagnosa keperawatan; (3) Perencanaan; (4) Implementasi; (5) Evaluasi.

Metode Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2011) metode asosiatif kausal adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi dalam penelitian ini terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Aisyiyah Siti Khodijah Sepanjang Sidoarjo dengan melibatkan 62 perawat yang bekerja di unit-unit yang ada di Rumah Sakit dengan menggunakan metode random sampling. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (human relation, burnout dan self efficacy) terhadap variabel terikat (kinerja perawat).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik perawat dalam penelitian ini didapatkan rata-rata usia 22 tahun sampai dengan 30 tahun dengan rata-rata pendidikannya adalah D3 keperawatan, hal ini menunjukkan bahwa perawat yang kami teliti adalah perawat yang mempunyai kompetensi yang sesuai dengan bidang kerjanya. Dengan masa kerja terendah adalah 1 tahun dan tertinggi adalah 10 tahun.

Berdasarkan analisis t test maka diperoleh hasil sebagai berikut :

	B	Std. Error	Standardized Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.046	3.666		3.013	.004					
Human Relation	.879	.172	.547	5.111	.000	.700	.557	.452	.685	1.461
Burnout	-.127	.088	-.130	-1.448	.153	-.153	-.187	-.128	.967	1.034
	.443	.182	.261	2.443	.018	.548	.305	.216	.684	1.462

Human relation adalah komunikasi persuasive yang dilakukan oleh perawat kepada pasien atau pimpinan dengan cara tatap muka dalam segala situasi. Indikator yang digunakan adalah komunikasi, konseling, dan diskusi kelompok. Variabel human relation ini apabila dilihat dari hasil uji parsial mendapatkan nilai thitung dalam penelitian ini adalah sebesar 5,111 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih besar dari ttabel sebesar 2,00172. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_a yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel human relation (X1) terhadap variabel kinerja (Y). Indikator yang paling dominan dalam variabel human relation (X1) ini adalah diskusi kelompok. Dalam penerapannya, jadwal rutin keperawatan sudah ada dan berjalan dengan baik. Dalam diskusi tersebut, banyak topik yang dibahas mengenai keperawatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Cahyani Putri Susanti yang berjudul "Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan)" pada tahun 2014 bahwa secara parsial, variabel human relation berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Variabel selanjutnya yaitu burnout adalah suatu kondisi fisik, emosi dan mental yang sangat menurun yang diakibatkan oleh situasi kerja. Indikator yang digunakan adalah perasaan frustrasi, tertekan, mudah tersinggung, kehilangan variabel, berpendapat negatif, dan bersikap sinis. Variabel burnout ini apabila dilihat dari hasil uji parsial mendapatkan nilai thitung dalam penelitian ini adalah sebesar -1,448 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,153 lebih kecil dari ttabel sebesar 2,00172. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penerimaan H_0 dan penolakan H_a yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel burnout (X_2) terhadap variabel kinerja (Y). sehingga dapat disimpulkan bahwa di Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang Sidoarjo, tenaga perawatnya tidak mengalami burnout karena sudah dibagi ruangan atau pavilionnya sehingga perawat yang menangani pasien tidak sampai over. Indikator yang paling dominan dalam variabel burnout (X_2) ini adalah perasaan bersalah. Persepsi perawat Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang merasa bersalah apabila ada pasien yang kurang puas dengan pelayanan yang diberikan. Karena kualitas kinerja perawat pada dasarnya bertumpu pada pelayanan. Di lain sisi, perawat juga terkadang merasa burnout dalam bekerja. Sebagian kecil, mereka merasa jenuh dengan rutinitasnya yang sama. Terkadang, ada pasien yang memilih perawat yang merawatnya. Karena mereka beranggapan bahwa perawat yang baru bekerja, pengalaman dan pengetahuannya masih diragukan. Meskipun perawat mengalami sedikit burnout dalam bekerja, mereka tetap tidak mengurangi kualitas kinerja. Karena mereka memiliki tanggung jawab terhadap pasien yang dirawatnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspa Ayu Maharani pada tahun 2012 yang berjudul "Kejenuhan Kerja (Burnout) dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan" bahwa tidak ada hubungan kejenuhan kerja (burnout) dengan kinerja perawat.

Variabel selanjutnya yaitu self efficacy (X_3) adalah kepercayaan diri perawat dalam menjalankan tugas. Indikator yang digunakan adalah kesulitan tugas, keyakinan terhadap kemampuan diri, dan kemandirian terhadap keyakinan. Variabel self efficacy ini apabila dilihat

dari hasil uji parsial mendapatkan nilai thitung dalam penelitian ini adalah sebesar 2,443 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,018 lebih besar dari ttabel sebesar 2,00172. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_a yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel self efficacy (X_3) terhadap variabel kinerja (Y). Indikator yang paling dominan dalam variabel self efficacy (X_3) ini adalah keyakinan terhadap kemampuan diri. Perawat Rumah Sakit Siti Khodijah sangat yakin terhadap kemampuan dirinya dalam memberikan pelayanan terhadap pasien. Dalam manajemennya, pihak rumah sakit telah menerapkan penilaian kinerja perawat baik secara tim maupun secara individu. Perawat yang memiliki nilai bagus, akan diberi reward berupa finansial. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Yeti Indrawati pada tahun

2014 yang berjudul "Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS. Siloam Manado)" bahwa self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Model					
Regression	524.440	3	174.8	23.24	nna
Residual	436.270	58	7.5		
Total	960.710	61			

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Burnout, Human Relation

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Perhitungan regresi linier berganda nilai Fhitung sebesar 23,241 dan Ftabel sebesar 2,76 dengan df pembilang 3 dan penyebut 58. Dengan demikian maka terbukti bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel yang berarti H_0 ditolak dan menerima H_a pada tingkat signifikansi sebesar 0,000. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel-variabel human relation (X1), burnout (X2), dan self efficacy (X3) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja perawat (Y). Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi ada pengaruh human relation, burnout, dan self efficacy secara simultan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang Sidoarjo diterima. Jika penerapan human relation, burnout, dan self efficacy sudah baik, maka kinerja perawat meningkat dan sebaliknya. Hal ini dapat dibuktikan dengan sebagian perawat memiliki hubungan antarsesama cukup harmonis, kemudian mengalami kejenuhan kerja berupa frustrasi, dan keyakinan akan kemampuan dirinya sangat baik. Meskipun mengalami burnout, kinerja perawat ini mengalami peningkatan. Perawat erat kaitannya dengan nyawa seseorang. Meskipun perawat mengalami kejenuhan kerja, kinerjanya tetap baik dan tidak menurun.

Dari 2 (dua) variabel bebas yang berpengaruh yaitu human relation (X1) dan self efficacy (X3), human relation (X1) dengan nilai thitung paling tinggi 5,111 dengan tingkat signifikan 0,000 koefisien determinasi partialnya paling besar. Setelah dilakukan penelitian dengan hasil kuisioner dinyatakan bahwa human relation berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi : Diantara variabel human relation, burnout, dan self efficacy; variabel self efficacy berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang Sidoarjo ditolak karena variabel yang berpengaruh paling signifikan adalah human relation. Untuk pertemuan perawat di Rumah Sakit Siti Khodijah sudah terjadwal dan terlaksana dengan baik. Rutinitas mereka beragam, misalnya pertemuan dengan kepala keperawatan, kepala ruangan kemudian mendiskusikan suatu kasus, dan juga jadwal mengaji setiap minggu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Cahyani Putri Susanti yang berjudul "Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan)" pada tahun 2014 bahwa diantara variabel yang berpengaruh signifikan, variabel human relation merupakan variabel yang paling signifikan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan melalui persamaan sebagai berikut :

$$Y = 11,046 + 0,879X_1 - 0,127X_2 + 0,443X_3$$

Berdasarkan rumusan masalah regresi diatas dapat diartikan bahwa apabila human relation meningkat 1 persen akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 87,9%, peningkatan burnout sebesar 1 persen menurunkan kinerja perawat sebesar 12,7% dan peningkatan self efficacy sebesar 1 persen akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 44,3%.

Saran.

Dalam peningkatan kinerja Rumah Sakit sebaiknya lebih meningkatkan human relation, karena variabel ini berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja perawat. Peningkatan human relation dapat dilakukan dengan cara melakukan hubungan komunikasi lebih erat lagi antara perawat dengan pasien, perawat dengan perawat dan juga perawat dengan pimpinan. Menambah jadwal pertemuan rutin perawat dengan kepala ruangan maupun kepala keperawatan juga bisa

meningkatkan human relation, karena dalam pertemuan itu, perawat bisa saling berdiskusi mengenai bidang keperawatan.

Untuk variabel self efficacy juga perlu meningkatkan system penilaian kinerja yang ada. Selain itu, program pengembangan diri pun sangat bermanfaat bagi perawat. Untuk variabel burnout, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Perawat tidak mengalami kejenuhan kerja karena sudah dibagi ruangnya. Tetapi burnout tetap terjadi ketika diuji secara simultan. Oleh karena itu, sebaiknya burnout dapat dikurangi dengan selalu bersikap positif dan selalu bersikap ramah dalam melakukan pelayanan terhadap pasien

REFERENSI

- Alwisol. 2004. Psikologi Kepribadian. Malang, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Asi, Sri Pahalendang 2013. Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. Jurnal Aplikasi Manajemen. (online), vol. 11, (<http://download.portalgaruda.org>, diakses 7 November 2015).
- Asrifah. 2015. Pengaruh Human Relations Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah. Jurnal Katalogis, (online), vol. 3: 125-134, (<http://jurnal.untad.ac.id>, diakses 8 November 2015)
- Baron A, dkk. 2009. Psikologi Sosial. Jakarta, Erlangga.
- Baskoro, Widyanto. 2015. Pengaruh Locus of Control, Kompensasi, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Jawa Timur Cabang Malang. Skripsi ini tidak dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Council, National Safety 2004. Manajemen Stress. Jakarta, ECG.
- Dale, A. 2011. Memotivasi Pegawai, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Elex Media Komputindo.
- Effendy, Onong Uchjana. 2009. Human Relation & Public Relation. Bandung, CV. Mandar Maju.
- Faizin, Ahmad dan Winarsih. 2008. Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali. Berita Ilmu Keperawatan ISSN. 1979-2397. vol. I No. 3 September 2008.
- Friedman 2006. Kepribadian Teori dan Riset Modern. Jakarta Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hariono, F. A. 2010. Burnout Pada Agen Call Center. Jakarta, Universitas Gunadarma. Hasibuan, Malayu. S. P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Indrawati, Yeti. 2014. Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS. Siloam Manado). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, (online), vol. 2: 12-24. (<http://ejournal.unsrat.ac.id>, diakses 7 November 2015)
- Lailani 2012. Burnout Pada Perawat ditinjau dari Efikasi Diri dan Dukungan Sosial. Jurnal Talenta Psikologi, vol.I : 67-87.
- Lailani 2014. 20 Burnout Pada Perawat Ditinjau dari Efikasi Diri. Journal of Applied, vol. 3. Maharani, Puspa Ayu. (2012). Kejenuhan Kerja (Burnout) dengan Kinerja Perawat Dalam

- Pemberian Asuhan Keperawatan. Jurnal STIKES, (online), vol. 5. (<http://puslit2.petra.ac.id>)
- Muslihudin. 2009. "Fenomena Kejenuhan (Burnout) di Kalangan pegawai dan cara efektif mengatasinya."
- Mustaqim. 2008. Psikologi Pendidikan. Semarang, Pustaka Belajar.
2011. Pendidikan Karakter : Membangun 8 Karakter Emas Menuju Indonesia Bermartabat. Yogyakarta, Samudra Biru.
2008. Psikologi Pendidikan. Jakarta, Rineka Cipta.
- Nursalam. 2008. Konsep dan penerapan metodologi penelitian keperawatan. Jakarta
2015. Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Jakarta, Salemba Medika.
- Ormrod, Jeanne Ellis. 2008. Psikologi Pendidikan. Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Perry, Potter. 2005. Buku Ajar Fundamental Keperawatan : Konsep, Proses, dan Praktik. Jakarta, EGC.
- Robert, Kinicky. dkk. 2009. Perilaku Organisasi. Jakarta, PT Salemba Empat. Santrock. 2005. Perkembangan Remaja. Jakarta, Erlangga.
- Smith, Sulsky ,dkk 2005. Work stress. New York, Thomson Wadsworth.
- Spector, P. E. 2008. Industrial and Organizational Psychology. USA, John Wiley and Sons Inc.
- Sudarmanto, Gunawan. 2005. Analisis Regresi Linier Berganda dengan SPSS. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Sugiyanto. 2004. Analisis Statistika Sosial. Malang, Bayu Media Pub.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung, Alfabeta.
- Sujianto, Agus Eko. 2009. Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0. Jakarta, Prestasi Pustaka.
- Sule, Ernie Trisnawati dan Kurniawan. 2010. Pengantar Manajemen. Jakarta, Kencana.
- Supranata, Sumarna. 2004. Analisis, Validitas, Reliabilitas, dan Interpretasi Hasil Tes, Remaja Rosda Karya.