

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN
PSIKOSOSIAL DENGAN KECENDERUNGAN *BURNOUT*
PADA KARYAWAN**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh
Derajat Sarjana S-1 Psikologi



Diajukan oleh :
Rintan Wulan Anisa F
F 100 090 037

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2013**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN
PSIKOSOSIAL DENGAN KECENDERUNGAN *BURNOUT*
PADA KARYAWAN**

Naskah Publikasi

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Derajat Sarjana S-1 Psikologi**

Disusun oleh :

**Rintan Wulan Anisa F
F 100 090 037**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2013**

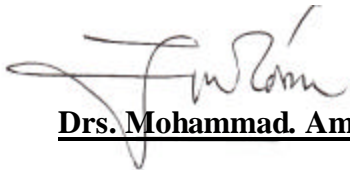
**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN
PSIKOSOSIAL DENGAN KECENDERUNGAN *BURNOUT*
PADA KARYAWAN**

Disusun oleh :

Rintan Wulan Anisa F
F 100 090 037

Telah disetujui untuk dipertahankan
di depan Dewan Penguji oleh :

Pembimbing Skripsi



Drs. Mohammad. Amir, M.Si

Tanggal, 24 Juli 2013

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN
PSIKOSOSIAL DENGAN KECENDERUNGAN *BURNOUT*
PADA KARYAWAN**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Rintan Wulan Anisa F

F 100 090 037

Telah dipertahankan di depan dewan penguji
Pada tanggal 18 Juli 2013
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji utama

Drs. Mohammad Amir, M.Si



Penguji pendamping I

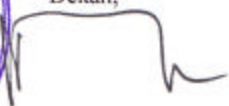
Dra. Zahrotul Uyun., M.Si



Penguji pendamping II

Achmad Dwityanto, S.Psi., M.Si



Surakarta, _____ 25 Juli 2013
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan,

(Susatyo Yuwono, S. Psi, M.Si., Psi)



ABSTRAKSI

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN PSIKOSOSIAL DENGAN KECENDERUNGAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN

Rintan Wulan Anisa F

Moh. Amir

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

rintanwulan@gmail.com

Pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang relevan dan berpengaruh dalam konteks *burnout* menjadi suatu keharusan dalam rangka memecahkan masalah ketenagakerjaan. Pada penelitian ini dipilih variabel persepsi terhadap lingkungan psikososial sebagai salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kecenderungan *burn out* pada karyawan. Pada suatu perusahaan atau organisasi, lingkungan kerja yang sehat akan dapat menjaga kesehatan para karyawan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat secara tidak langsung akan mengurangi atau meminimalisir terjadinya *burnout*.

Subjek penelitian adalah karyawan produksi PT. Nyata Grafika Media Surakarta sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive non random sampling*. Alat pengumpulan data menggunakan skala persepsi terhadap lingkungan sosial dan skala kecenderungan *burnout*. Teknik analisis data menggunakan korelasi product moment.

Berdasarkan hasil analisis product moment diperoleh nilai $r = -0,404$; $p = 0,002$ ($p = 0,01$) yang berarti ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dengan kecenderungan *burn out*. Semakin tinggi atau positif persepsi terhadap lingkungan psikososial maka semakin rendah kecenderungan *burnout* karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah atau negatif persepsi terhadap lingkungan psikososial maka akan semakin tinggi kecenderungan *burnout* karyawan. Peranan dan sumbangan efektif persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja terhadap kecenderungan *burnout* = 16,3%. Nilai rerata empirik (RE) persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja = 128,517 dan rerata hipotetik (RH) = 102,5. Hasil tersebut menunjukkan persepsi terhadap lingkungan sosial pada kategori sedang. Nilai rerata empirik (RE) kecenderungan *burnout* = 49,33 dan rerata hipotetik (RH) = 67,5. Hasil tersebut menunjukkan kecenderungan *burn out* pada subjek penelitian tergolong rendah.

Kesimpulan penelitian menyatakan ada hubungan negatif sangat signifikan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dengan kecenderungan *burn out* namun generalisasi hasil-hasil penelitian terbatas pada subjek dan lokasi penelitian dilakukan yaitu karyawan bagian produksi PT. Nyata Grafika Media Surakarta.

Kata kunci:

persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja, kecenderungan burn out

LATAR BELAKANG

Ketidakmampuan karyawan untuk memenuhi harapan dan tuntutan di tempat kerja akan mengakibatkan stres. Reaksi stres biasanya berisikan keluhan, baik dari aspek fisik maupun emosional. Keluhan tersebut akan menimbulkan upaya untuk mengatasinya. Seseorang akan berusaha dengan berbagai cara mengelola stres, akan tetapi tidak semua orang berhasil melakukannya. Seseorang yang tidak mampu menangani stres, akan mengakibatkan seseorang terbelenggu dalam situasi yang memperburuk kondisi fisik maupun mentalnya. Pada konteks inilah istilah *Burnout* muncul. Istilah *Burnout* pertama kali dikemukakan oleh Freudenberger pada tahun 1974 (Aeria, 1998).

Menurut Lorenz (1990) *burnout* dan *stress* merupakan suatu hal yang berbeda. *Burnout* lebih berat dari pada *stress*. *Burnout* pada dasarnya bukan gejala dari *stress* kerja, tetapi merupakan hasil dari *stress* kerja yang tidak dapat dikendalikan dan merupakan suatu keadaan yang serius. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pekerja *human service* (seperti perawat, guru, polisi, pekerja sosial atau buruh pabrik) mengalami *burnout* dalam merespon terhadap stress kerja. Stres yang terjadi pada pekerjaan yang disebabkan oleh kondisi-kondisi tertentu, apabila berlarut-larut akan menimbulkan *burnout* (kelelahan mental, fisik dan emosional)

Burnout dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut Sihotang (2004), *burnout* dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal meliputi lingkungan kerja psikologis yang kurang baik, kurangnya kesempatan untuk promosi, imbalan yang diberikan tidak mencukupi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, pekerjaan yang monoton. Faktor

internal meliputi usia, jenis kelamin, harga diri, dan karakteristik kepribadian.

Persepsi terhadap lingkungan kerja adalah mempunyai peranan besar dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Menurut Handoko (2003) kondisi lingkungan kerja tidak dapat diabaikan, karena terbukti ada hubungannya dengan perilaku kerja karyawan. Lingkungan kerja yang sehat akan dapat menjaga kesehatan para karyawan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat secara tidak langsung akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan minat kerja karyawan. Ditambahkan oleh Jewel dan Siegell (1998) persepsi terhadap lingkungan psikososial adalah serangkaian keadaan lingkungan psikososial yang dipersepsi dan dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh anggota dan diduga merupakan kekuatan yang mempengaruhi perilaku anggota tersebut

Penelitian ini melihat fenomena saat ini besarnya tenaga kerja yang terserap di bidang industri namun tidak diimbangi dengan kondisi lingkungan psikososial kerja yang kondusif, sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, merasa tidak dihargai dan dianggap sebagai mesin belaka, merasa tertekan stres yang berujung pada konflik antara karyawan dengan pihak manajemen sehingga menyebabkan produktivitas kerja perusahaan menjadi terganggu.

Burnout yang berhubungan dengan pekerjaan merupakan masalah kesehatan kerja yang akan merugikan karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu intervensi yang efektif sejak dini dapat mencegah masalah jangka panjang. dengan cara memberi perhatian maksimal terhadap masalah kesehatan jiwa, akan tetapi yang terjadi di berbagai organisasi maupun perusahaan

diagnosis dan solusi sering berfokus hanya pada keluhan fisik saja dan belum menyentuh kondisi lingkungan psikososial secara menyeluruh, sehingga belum secara optimal mengatasi *burnout* yang dialami oleh karyawan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka rumusan masalah penelitian ini yaitu : Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap kondisi lingkungan psikososial kerja dengan kecenderungan *burnout*?

Burnout merupakan gejala kelelahan emosional yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan yang sering dialami individu. Bernardi (Farhati dan Rosyid, 1996) menggambarkan *burnout* sebagai suatu keadaan yang mencerminkan reaksi emosional pada orang yang bekerja pada bidang pelayanan kemanusiaan (*human service*), dan bekerja erat dengan masyarakat. *Burnout* tidak hanya terbatas pada orang yang bekerja pada bidang pelayanan kemanusiaan (*human service*), tetapi juga bisa terjadi pada segala jenis pekerjaan bila memang ada tekanan dan juga semakin berkurangnya energi yang dihasilkan bila terjadi frustrasi berkelanjutan.

Baron dan Greenberg (1997) mengatakan bahwa *burnout* merupakan sindrom yang berisikan gejala-gejala kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, dan perasaan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri akibat stres yang berkepanjangan. Kreitner dan Kinicki (2003) mengatakan *burnout* sebagai akibat dari stres kerja yang berkepanjangan dan terjadi ketika seseorang mulai mempertanyakan nilai-nilai pribadinya, orang tidak lagi merasa bahwa apa yang dikerjakannya merupakan hal yang penting.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kecenderungan *burnout* adalah sindrom yang berisikan gejala-gejala kelelahan fisik,

kelelahan emosional, kelelahan mental, dan perasaan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri akibat stres yang berkepanjangan.

Aspek *burnout* dapat dilihat dari gejala yang menyebabkan individu mengalami kehilangan kontak dengan realitas di lingkungan sosial. Menurut Maslach (Farhati dan Rosyid, 1996) *burnout* terdiri dari tiga aspek, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri.:

a. Kelelahan fisik, ditandai dengan perasaan putus asa, frustrasi, tidak berdaya, tertekan, mudah tersinggung, dan mudah marah tanpa alasan yang jelas.

b. Kelelahan emosional atau depersonalisasi, ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan, apatis, dan tidak peduli terhadap lingkungan dan orang-orang sekitarnya.

c. Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri, ditandai dengan individu merasa tidak pernah puas dengan hasil karya dirinya sendiri.

Salah satu faktor yang penting suatu perusahaan untuk menentukan kelancaran pekerjaan adalah lingkungan psikososial. Adanya lingkungan psikososial yang baik akan membantu memperlancar pelaksanaan kerja dalam perusahaan. Berkaitan dengan masalah lingkungan kerja, Nitisemito (2002) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kartono (2004) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi materiil dan psikologis yang ada di dalam perusahaan tempat orang tersebut bekerja. Kondisi psikologis menyangkut hubungan antara karyawan dengan pimpinan dan dengan rekan kerjanya, sedangkan kondisi

material menyangkut keadaan ruang kerja. Kondisi fisik di tempat kerja dianggap suatu hal yang perlu mendapatkan perhatian terutama dalam kaitannya dengan perilaku kerja individu yang berada di dalamnya. Lingkungan psikososial adalah tempat di mana para karyawan menyerahkan sebagian waktunya untuk bekerja.

Menurut Jewel dan Siegall (1998) lingkungan kerja yang baik membawa pengaruh yang baik pula pada para karyawan, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya. Suasana kerja yang menyenangkan, rukun, ramah antara karyawan dengan rekan sekerja ataupun dengan atasan akan menimbulkan kegairahan bekerja, dibandingkan dengan suasana kerja yang sering ribut, iri hati, penuh dengan gosip dan konflik antar karyawan, membuat para karyawan merasa betah sehingga diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja. Berbeda halnya apabila karyawan selalu memiliki persepsi yang negatif terhadap lingkungan kerjanya, karyawan akan selalu memandang setiap apapun yang dihadapinya di tempat kerja sebagai sesuatu yang buruk, tidak mendukung, dan menekan batinnya, sehingga membuat karyawan selalu merasa terancam, pesimis, kecewa, dan frustrasi dalam menghadapi lingkungan kerjanya. Manifestasi dari kondisi tersebut adalah munculnya berbagai keluhan fisik, sikap sinis pada orang lain, pekerjaan dan organisasi, rendah diri dan hilangnya komitmen kerja. Pada kondisi inilah gejala kecenderungan *burnout* terjadi.

Adapun hipotesis penelitian ini yaitu: Ada hubungan negatif antara persepsi terhadap lingkungan psikososial dengan kecenderungan *burnout* pada karyawan.

METODE

Subjek penelitian ini adalah Karyawan bagian Produksi PT. Nyata Grafika Media (Jawapos) Surakarta berjumlah 60 karyawan. Alat ukur yang digunakan adalah skala persepsi terhadap lingkungan psikososial dan skala kecenderungan *burn out*. Teknik analisis data yang digunakan *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan teknik analisis *product moment* diperoleh nilai $r = -0,404$; $p = 0,002$ ($p = 0,01$) yang berarti ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dengan kecenderungan *burnout* . Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima. Semakin tinggi atau positif persepsi terhadap lingkungan psikososial maka akan semakin rendah kecenderungan *burnout* karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah atau negatif persepsi terhadap lingkungan psikososial maka akan semakin tinggi kecenderungan *burnout* karyawan.

Hasil uji hipotesis penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan Khotimah (2010) yang menyatakan ada hubungan negatif yang signifikan antara persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dengan *burnout*. Semakin negatif persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis, maka semakin tinggi *burnout*, demikian pula sebaliknya semakin positif persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis, maka semakin rendah *burnout*. Selanjutnya penelitian Sihotang (2004) juga menyatakan ada hubungan negatif antara persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja psikologisnya dengan *burnout*. Hal ini berarti bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja psikologisnya maka akan semakin rendah gejala *burnout* yang

diperlihatkan oleh karyawan. Sementara penelitian Andarika (2004) menyatakan dukungan sosial secara langsung berhubungan dengan *burnout*. Semakin tinggi dukungan sosial, maka semakin rendah *burnout*.

Burnout dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut Sihotang (2004), *burnout* dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal meliputi lingkungan kerja psikologis yang kurang baik, kurangnya kesempatan untuk promosi, imbalan yang diberikan tidak mencukupi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, pekerjaan yang monoton. Faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, harga diri, dan karakteristik kepribadian. Menurut Jewel dan Siegal (1998) lingkungan kerja yang baik membawa pengaruh yang baik pula pada para karyawan, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya. Suasana kerja yang menyenangkan, rukun, ramah antara karyawan dengan rekan sekerja ataupun dengan atasan akan menimbulkan kegairahan bekerja, dibandingkan dengan suasana kerja yang sering ribut, iri hati, penuh dengan gosip dan konflik antar karyawan, membuat para karyawan merasa betah sehingga diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja. Berbeda halnya apabila karyawan selalu memiliki persepsi yang negatif terhadap lingkungan kerjanya, karyawan akan selalu memandang setiap apapun yang dihadapinya di tempat kerja sebagai sesuatu yang buruk, tidak mendukung, dan menekan batinnya, sehingga membuat karyawan selalu merasa terancam, pesimis, kecewa, dan frustrasi dalam menghadapi lingkungan kerjanya. Manifestasi dari kondisi tersebut adalah munculnya berbagai keluhan fisik, sikap sinis pada orang lain, pekerjaan dan organisasi, rendah diri dan hilangnya komitmen kerja.

Berdasarkan perhitungan kategorisasi diketahui nilai rerata empirik (RE) persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja = 128,517 dan rerata hipotetik (RH) = 102,5. Hasil tersebut menunjukkan persepsi terhadap lingkungan sosial pada kategori sedang. Prosentase dan kategorisasi dari 60 subjek penelitian, terdapat 13 subjek (21,67%) memiliki persepsi terhadap lingkungan psikososial tergolong tinggi, terdapat 8 subjek (13,33%) memiliki persepsi terhadap lingkungan psikososial tergolong sangat tinggi, dan 39 subjek (65%) memiliki persepsi terhadap lingkungan psikososial tergolong sedang. Tidak ada subjek penelitian yang memiliki persepsi terhadap lingkungan psikososial yang tergolong rendah Adapun secara umum persepsi terhadap lingkungan psikososial tergolong sedang. Hal ini dapat diartikan aspek-aspek yang terdapat pada variabel persepsi terhadap lingkungan psikososial yaitu : aspek kebersamaan, penyesuaian tekanan kerja, kebebasan mengambil keputusan, dukungan pimpinan dan struktur kerja pada umumnya sudah menjadi bagian etos kerja karyawan di perusahaan, meskipun belum semuanya dapat dilaksanakan secara sempurna.

Adapun hasil perhitungan menunjukkan rerata empirik (RE) kecenderungan *burnout* = 49,33 dan rerata hipotetik (RH) = 67,5. Dari 60 subjek penelitian, terdapat 24 subjek (40%) memiliki atau merasakan kecenderungan *burnout* yang tergolong sedang, terdapat 22 subjek (36,67%) memiliki atau merasakan kecenderungan *burnout* rendah, dan 14 subjek (23,33%) memiliki atau merasakan kecenderungan *burnout* sangat rendah. Tidak ada subjek penelitian yang memiliki kecenderungan *burnout* tinggi. Secara umum kecenderungan *burnout* subjek penelitian tergolong rendah. Hal tersebut diartikan subjek tidak mengalami gejala

perilaku seperti dalam aspek kecenderungan *burnout* yaitu kejenuhan emosional atau depersonalisasi, dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri.

KESIMPULAN

1. ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dengan kecenderungan *burn out*.

2. Peranan dan sumbangan efektif persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja terhadap kecenderungan *burnout* = 16,3% ,

3 Persepsi terhadap lingkungan sosial pada kategori sedang.

4. Kecenderungan *burn out* pada subjek penelitian tergolong rendah.

SARAN

Subjek penelitian diharapkan dapat meningkatkan persepsi terhadap lingkungan psikososial dengan cara lebih memperhatikan aspek-aspek yang terdapat pada variabel kondisi lingkungan psikososial yaitu: a) kebersamaan, dapat dilakukan dengan menjalin komunikasi yang harmonis dengan rekan kerja dan pimpinan, saling membantu dan hormat menghormati; b) penyesuaian terhadap tekanan kerja, yaitu pandangan atau penilaian individu terhadap besarnya beban kerja yang diberikan pada setiap pekerja haruslah disesuaikan dengan kemampuan fisik dan akademik yang seimbang antara pekerja yang satu dengan pekerja yang lain; c) kebebasan mengambil keputusan antara lain dengan cara ; d) dukungan pimpinan, antara lain dengan cara berkonsultasi dan berdiskusi dengan pimpinan untuk membahas persoalan dalam pekerjaan; e) struktur kerja, karyawan diharapkan bersikap kritis dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukan.

Pimpinan PT. Nyata Grafika Media Surakarta diharapkan meningkatkan persepsi terhadap lingkungan psikososial yang masih tergolong sedang, serta mempertahankan kecenderungan *burnout* yang tergolong rendah, misalnya dapat dilakukan dengan cara: mengelola lingkungan kerja yang kondusif baik dari aspek fisik maupun, psikososial. Aspek fisik dapat dilakukan dengan cara menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, ruang kerja yang nyaman, jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Segi psikososial misalnya mengadakan pertemuan rutin satu bulan sekali untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan bawahan, memberi perhatian, dukungan dan bimbingan pada bawahan.

Peneliti lain diharapkan memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kecenderungan *burnout* selain variabel persepsi terhadap lingkungan psikososial. Hal ini mengingat sumbangan efektif persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja terhadap kecenderungan *burnout* hanya sebesar = 16,3. Artinya masih terdapat 83,7% faktor lain yang mempengaruhi kecenderungan *burn out* selain persepsi terhadap lingkungan psikososial, misalnya pola kepemimpinan di perusahaan, kurangnya kesempatan untuk promosi, upah atau imbalan, kondisi fisik dan psikis karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aeria, L.A. 1998. *Burnout* di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Daerah *Jurnal Pendidikan 1998 jilid 2:vol. 2 hal 131-140*
- Baron, R.A., and Greenberg, J. 1997. *Behavior in Organization, Understanding and Managing The Human Side of War*. Sixth Edition. New Jersey : Prentice Hall, Inc. Englewood Cliffs.

- Farhati, F., dan Rosyid, H.F. 1996. Karakteristik Pekerjaan, Dukungan Sosial Dan Tingkat *Burnout* Pada non Human Service Corporation. *Jurnal Psikologi. No.1. Hal 1-12.*
- Handoko, T.H. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; BPFE.
- Jewell L.N & Siegall M. 1998. *Psikologi IndustriOrganisasi Modern Edisi 2*. (terjemah : Pudjaatmaka & Meitasari). Jakarta : Penerbit Arcan
- Kartono, K. 2004. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Dan Industri*. Yogyakarta : Liberti.
- Khotimah, K. 2010. Hubungan antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis dengan *Burnout* pada perawat RSUD Budi Rahayu Pekalongan. Undergraduate *Thesis*. Universitas Diponegoro.
- Kreitner; Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa : Erly Suandy. Jakarta : Salemba Empat.
- Lorenz, D. 1990. Moderating Effect of Social Support on Stress-Burnout Relationship. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 64,615-622.
- Mc Cormick E. J. and Tiffin J., 2000. *Industrial Psychology*. New Delhi: Prentice Hall of India.
- Nitisemito S. A. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sihotang, I.M. 2004. *Burnout* Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Dan Jenis Kelamin (Employees' *Burnout* in Relation to Perception toward Psychological Work Environment and Sex) *Jurnal Psyche Vol. 1 No. 1, Juli 2004 .hal.9-19*