

## HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DENGAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN DI SALAH SATU PABRIK ROKOK DI MALANG

**Amanda Sandy Ardilla**

Universitas Negeri Malang

**Gamma Rahmita Ureka Hakim**

Universitas Negeri Malang

gamma.rahmita.fpsi@um.ac.id

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) mengetahui deskripsi *psychological well being* pada karyawan, (2) mengetahui deskripsi *burnout* pada karyawan, (3) mengetahui hubungan *psychological well being* dan *burnout* pada karyawan di salah satu pabrik rokok. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan deskriptif dan korelasional. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bulanan di salah satu pabrik rokok di Malang dengan jumlah sampel 80 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Menggunakan instrumen penelitian berupa skala *psychological well being* dan skala *burnout* dengan reliabilitas 0,884 dan 0,822, reliabilitas tersebut diperoleh dari jumlah aitem valid sebesar 20 aitem untuk skala *psychological well being* dan 12 aitem untuk skala *burnout*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan memiliki *psychological well being* rendah dan memiliki *burnout* tinggi serta ada hubungan negatif yang signifikan antara *psychological well being* dan *burnout* karyawan dengan angka korelasi sebesar -0,744, signifikansi 0,000 dan  $p < 0,05$ . Saran yang diberikan dari penelitian ini bagi perusahaan untuk meningkatkan *psychological well being* karyawan dengan menciptakan kondisi/lingkungan kerja yang kondusif dan sarana prasarana yang memadai. Bagi karyawan dapat menumbuhkan rasa keterbukaan pada lingkungan, agar dalam hubungan yang positif dengan karyawan lain dapat terjalin.

**Kata Kunci:** *psychological well-being*; *burnout*; karyawan pabrik rokok

Perkembangan industri yang bergerak maju dan sangat pesat akan memunculkan persaingan kompetitor. Setiap perusahaan terus membenahi diri untuk mengikuti tuntutan pasar. Hal ini dilakukan untuk terus menarik para konsumen dan mengembangkan produksinya. Evaluasi akan dilakukan baik secara eksternal maupun internal. Baik sistem, teknologi, maupun karyawan yang ada di perusahaan terus dituntun untuk menghasilkan *output* yang tinggi. Semakin tinggi tuntutan pasar akan semakin tinggi pula beban kerja dan tekanan yang diterima karyawan. Hal ini akan memicu munculnya tingkat *turnover* yang cukup signifikan serta berdampak pada timbulnya stres yang dialami karyawan. Stress yang dirasakan karyawan bila berlanjut terus menerus dan berintensitas tinggi tanpa adanya penanganan yang tepat

akan berlanjut terhadap timbulnya *burnout* (Sihotang, 2004).

*Psychological well-being* menurut Ryff (1995) adalah sebuah kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup mereka lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya.

Individu yang secara psikis memiliki kesejahteraan akan mempunyai penilaian yang positif terhadap dirinya dan mampu bertindak secara otonomi, dan dapat mengkondisikan lingkungannya. Bila dikaitkan dengan dunia pekerjaan, tingkat *psychological well-being* seseorang sangat berguna untuk melihat

komitmen individu, hubungan dengan rekan kerjanya, serta penguasaan lingkungan kerja (Horn dalam Ruth Sumule, 2008). *Psychological well-being* seseorang sangat berkaitan pula dengan fungsi kemampuan seseorang dalam menjalani hidupnya. *Psychological well-being* memiliki enam dimensi yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi (Ryff, 1995). *Burnout* menurut Hariyadi (2006) menyatakan bahwa kelelahan yang disebabkan oleh intensitas kerja yang berlebihan, yang mana individu bekerja terlalu lama dan terlalu banyak, hal ini memicu individu untuk mengabaikan kebutuhan dan keinginannya sendiri. Individu akan merasakan tekanan untuk lebih produktif lagi dan lagi.

*Burnout* dapat muncul karena stress yang berlebihan dan sulit diatasi, hal ini dapat menghantarkan individu pada keadaan yang lebih buruk lagi. Hal yang dapat muncul antara lain apatisme, sinisme, dan frustrasi (Widiastui dan Kamsih, 2001). Pemasalahan *burnout* akan selalu dialami oleh para karyawan di perusahaan, yang mana mereka selalu bekerja di bawah tuntutan perusahaan. Menurut Maslach, Jackson, dan Leither (Rizka, 2013) *burnout* banyak ditemukan pada bidang pekerjaan organisasi maupun industri. Teori ini didukung oleh penelitian dari Gorji (2011) yang menunjukkan hasil sebesar 30,75% pegawai di bank Mellat Bank Iran mengalami *burnout* karena tekanan psikologis dalam menghadapi pelanggan. Penelitian lain juga membuktikan bahwa terdapat 44,9% karyawan di perusahaan Gumilang Sumbawa Barat yang mengalami *burnout* akibat dari lingkungan kerja yang kurang baik.

Karyawan yang mengalami *burnout* maka akan berdampak pada pekerjaan yang ada. Maka dari itu *burnout* yang dialami karyawan sangat penting untuk diteliti lebih

lanjut terkait untuk pengembangan perusahaan kearah yang lebih baik lagi. Tempat penelitian adalah di salah satu pabrik rokok yang ada di kota Malang. Perusahaan ini bergerak di bidang produksi rokok dan memiliki karyawan sebanyak 256 orang. Rata-rata usia pekerja nya adalah 27 tahun keatas. Perkembangan perusahaan ini cukup pesat dari tahun ke tahun. Pada awal tahun 1946 perusahaan hanya berbentuk firma selanjutnya berkembang ke PT. Daerah pemasaran yang awalnya hanya sebatas kota Malang, semakin meluas diberbagai daerah seperti Pasuruan, Pandaan, Madura, Banjarmasin, dan banyak lagi. Awalnya rokok yang dibuat berjenis kretek yaitu diproses dengan menggunakan tangan dan tanpa menggunakan pemfilter pada rokok. Seiring dengan permintaan pasar yang semakin beragam, perusahaan mengembangkan pembuatan rokok menggunakan mesin dan filter. Namun, jenis rokok kretek masih tetap diproduksi untuk melestarikan produk awal mereka. Bila ditinjau ulang diketahui bahwa individu yang bekerja di perusahaan ini memiliki masa kerja yang cukup lama. Tuntutan pasar serta perbaruan sistem guna menaikkan kualitas produk yang dihasilkan akan membuat karyawan memiliki tuntutan pekerjaan yang lebih lagi. Schaufeli dan Buunk, (2003) menyebutkan tuntutan kerja yang tinggi akan berpotensi membuat terjadinya *burnout*.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti diketahui bahwa jam kerja untuk karyawan kantor dinilai pada pukul 07.30 – 16.30. Karyawan di PT ini terbagi dalam tiga jenis yaitu karyawan bulanan, harian, dan borongan. Jumlah karyawan per departemen tidaklah merata, berkisar antara dua sampai tiga staf. Salah satu departemen ada yang memiliki karyawan hanya satu staf. Hal ini membuat karyawan memiliki beban kerja yang bertambah disetiap harinya dengan permintaan peningkatan *output* yang terus

naik dan tidak kondusifnya keadaan disetiap departemen. Pekerjaan yang berulang dan beban kerja yang tinggi juga memicu untuk memunculkan *burnout* yang berkepanjangan. Karyawan sering merasa tidak tahu harus melakukan apa untuk mengatasi *burnout* yang dialaminya.

Pada penelitian ini tim peneliti mengambil subjek dengan kategori karyawan bulanan. Hal ini menjadi ciri khas dari penelitian ini karena kami tidak mengambil semua jenis karyawan. Karyawan bulanan menjadi penting diteliti karena kendali perusahaan yang menjalankan adalah mereka. Mulai dari bagaimana sistem produksi, pengurusan legal, pengembangan perusahaan, perbaikan mesin dan tugas penting lainnya dikendalikan oleh karyawan bulanan. Bilamana tingkat *burnout* yang dimiliki karyawan bulanan tinggi, ini akan menjadi permasalahan yang sangat cepat perlu di atasi, karena berdampak pada hasil produk yang dipasarkan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal juga didapat data bahwa karyawan kurang memiliki kemampuan penguasaan lingkungan yang baik. Karyawan cenderung bersikap individual dan sensitif terhadap kritik dan saran. Dinamika pergaulan dalam lingkungan perusahaan sangat kuat dengan sistem kompetisinya. Hal ini seperti menjadi budaya dalam lingkungan pekerjaan. Banyak di antara karyawan baru yang mendapat pembunuhan karakter atau kurang diterima bilamana pendapatnya berbeda dari kelompok. Rata-rata jangka waktu kerja karyawan di sana cukup lama berkisar antara 5-20 tahun.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti bermaksud untuk mengetahui hubungan *burnout* dan *psychological well-being* pada karyawan yang ada di salah satu pabrik rokok di Malang. Diharapkan peneliti mendapatkan gambaran hubungan antara

*burnout* dan *psychological well-being* pada karyawan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis deskriptif dan korelasional. Populasi penelitian ini adalah karyawan bulanan yang berjumlah 256 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 80 pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *burnout* dan skala *psychological well being*. Analisis data deskriptif menggunakan skor T dan analisis statistik menggunakan uji korelasi.

Jumlah aitem yang baik yang valid maupun gugur dan reliabilitas dari kedua skala yang digunakan dalam penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas Skala**

Skala	Jumlah aitem	Gugur	Valid	Reliabilitas
<i>Burnout</i>	24	12	12	0,822
<i>Psychological well being</i>	40	20	20	0,884

## HASIL

Hasil analisis deskriptif yang menggunakan pengkategorian skor T menunjukkan bahwa:

### ***Psychological well-being* Karyawan**

Berdasarkan hasil pengkategorisasian, maka diperoleh data bahwa *Psychological Well-Being* yang dimiliki karyawan menunjukkan sebanyak 22 karyawan termasuk dalam klasifikasi tinggi dengan presentase 27%. Sedangkan karyawan sebanyak 58 orang masuk dalam kategori rendah dengan presentase sebanyak 73%.

**Tabel 2. Klasifikasi Psychological Well-being Karyawan**

Klasifikasi	Norma	Jumlah	Persentase (%)
Tinggi	$T \geq 50$	22	27%
Rendah	$T \leq 50$	58	73%

### Burnout Karyawan

Berdasarkan hasil pengkategorisasian maka diperoleh data bahwa karyawan yang mengalami *burnout* tinggi menunjukkan sebanyak 48 orang, ini termasuk dalam klasifikasi tinggi dengan presentase 60%. Sedangkan karyawan sebanyak 32 orang masuk dalam kategori burnout rendah dengan presentase sebanyak 40%.

**Tabel 3. Klasifikasi Burnout Karyawan**

Klasifikasi	Norma	Jumlah	Persentase (%)
Tinggi	$T \geq 50$	48	60%
Rendah	$T \leq 50$	32	40%

### Hubungan Psychological Well-being dengan Burnout Pada Karyawan

Pada penelitian ini, uji hipotesis dilakukan dengan melihat besaran koefisien korelasi untuk membuktikan ada atau tidak adanya hubungan yang signifikan antara variabel Burnout (X) dengan variabel Psychological Well-Being (Y) pada karyawan. Uji Hipotesis ini digunakan karena data pada penelitian ini berupa data interval. Adapun Hasil Analisis Korelasi bisa dilihat pada tabel 4 Hasil Analisis Korelasi Product Moment Burnout dan Psychological Well-Being sebagai berikut :

**Table 4. Hasil Analisis Korelasi Product Moment**

Variabel	Pearson Correlation (rxy)	Sign	Keterangan
Burnout dan Psychological Well-Being	-0,744	0,000	$p < 0.05$

Berdasarkan hasil analisis korelasi di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi  $r$  hitung ( $r_{xy}$ ) *Burnout dan Psychological Well-Being* pada karyawan adalah -0,744 dengan signifikansi atau nilai  $p$  sebesar 0,000. Hasil tersebut, dapat dikatakan pada penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima ( $p < 0,05$ ). Artinya pada penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan dengan arah negatif antara *Psychological Well-Being dan Burnout*. Data ini menunjukkan bahwa ketika *Psychological Well-Being* yang dimiliki karyawan semakin rendah maka *Burnout* yang dimiliki karyawan semakin tinggi dan jika *Psychological Well-Being* yang dimiliki karyawan semakin tinggi maka *Burnout* yang dimiliki karyawan rendah.

### PEMBAHASAN

#### Gambaran Psychological Well-Being Karyawan

Hasil analisis deskriptif pada penelitian ini menyatakan bahwa tanggapan mengenai *psychological well being* pada karyawan memiliki kategori rendah. Karyawan yang memiliki *psychological well being* rendah, tidak mampu menyadari dan menerima kelebihan serta kekurangan yang ada dalam dirinya, kesulitan dalam mengembangkan hubungan positif dengan orang sekitar, tidak dapat menentukan tujuan hidup serta menciptakan lingkungan yang mendukung untuk memenuhi tujuan tersebut dan cenderung tidak mengembangkan potensi dalam dirinya.

Pada keenam aspek yang menyumbangkan tingginya variabel *psychological well being* adalah *purpose in life, autonomy, self accepted dan positive relation with other*. Sedangkan aspek *environmental mastery dan personal growth* rendah. Hal ini dapat menggambarkan bahwa karyawan cenderung belum mampu mengarahkan diri sendiri masih kurang mampu mengontrol kehidupan sehari-hari dan kurang percaya diri ketika membuat keputusan dalam memilih

cara untuk bertindak atau mengatasi permasalahan membutuhkan orang lain dengan cara musyawarah atau berdiskusi kepada orang yang dipercaya.

### **Gambaran Burnout Karyawan**

Hasil analisis deskriptif menyatakan bahwa *burnout* pada karyawan memiliki kategori tinggi. Menurut Hariyadi (2006) menyatakan bahwa kelelahan yang disebabkan oleh intensitas kerja yang berlebihan, yang mana individu bekerja terlalu lama dan terlalu banyak, hal ini memicu individu untuk mengabaikan kebutuhan dan keinginannya sendiri. Individu yang merasakan tekanan yang terus menerus dan tak kunjung menemukan solusi dapat mengakibatkan kelelahan baik secara fisik, mental, dan emosional. Hal ini tentunya dapat berujung pada menurunnya produktifitas kinerja pada karyawan.

### **Hubungan Psychological Well-Being dengan Burnout Karyawan**

Berdasarkan hasil hipotesis antara *Psychological Well-Being* dengan *Burnout* pada karyawan menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara dua variabel tersebut. Hal ini berarti bahwa *Psychological Well-Being* yang dimiliki karyawan semakin rendah maka *Burnout* yang dimiliki karyawan semakin tinggi dan jika *Psychological Well-Being* yang dimiliki karyawan semakin tinggi maka *Burnout* yang dimiliki karyawan rendah.

Hasil penelitian yang didapat juga sejalan dengan penelitian oleh Sulistyowati (2014), menyatakan dalam penelitiannya yang mengukur tingkat kepuasan kerja, kesejahteraan, beban kerja, dan *burnout* pada dosen, Memiliki hasil keterkaitan antara variabel *burnout* dengan kesejahteraan. Dosen yang memiliki tingkat *burnout* yang tinggi mempunyai tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah dan sebaliknya. Pada penelitian

dijelaskan bahwa *psychological well being* dapat dipengaruhi oleh *burnout*.

Pada penelitian hubungan *burnout* dengan kesejahteraan pada perawat, diketahui bahwa *burnout* memiliki dampak yang signifikan dalam tingkat kesejahteraan yang dimiliki oleh para perawat. Nilai korelasi spearman yaitu -0,601 menunjukkan bahwa arah korelasinya negatif dengan kekuatan korelasi yang kuat. Hal ini berarti semakin tinggi kesejahteraan psikologi seseorang akan semakin rendah *burnout* yang dimiliki, dan sebaliknya semakin rendah tingkat kesejahteraan seseorang akan semakin tinggi *burnout* yang dialami (Kholifah, 2016). Pada penelitian ini menjabarkan bahwa individu yang kurang dapat meregulasi diri dengan baik dapat berdampak pada pemaknaan hidup seseorang dan menurunkan tingkat *psychological well being*.

Sullivan (1989) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* antara lain usia, jenis kelamin, serta kemampuan pengendalian emosi dalam hal pemaknaan hidup. Faktor-faktor ini mempunyai persamaan dengan faktor yang mempengaruhi *psychological well being* seseorang. Dimana seseorang yang mengalami kelelahan bisa jadi kesejahteraannya akan menurun. Hal ini disebabkan karena setiap kegiatan yang dilakukan individu dapat mengontrol pikiran dan perasaan/emosinya.

Senada dengan hasil-hasil penelitian terdahulu penelitian yang dilakukan oleh Cat, Cengiz, dan Cengiz (2014) menyatakan bahwa *well being* dapat menekan tingkat *burnout* pada seseorang, terutama pada aspek kelelahan emosional. Ketika tingkat *well being* seseorang naik, maka kelelahan emosional, depersonalisasi, dan ketidakpercayaan diri akan menurun. Kelelahan emosi dapat dipengaruhi oleh usia, tingkat penyelesaian pekerjaan yang menurun akan berakibat adanya beban dan berujung pada tekanan.

Menurut Diponegoro (2013) ketika seseorang dapat menjalankan segala aktivitas mental dengan baik, maka dapat di katakan seseorang telah berfungsi secara positif. Seseorang yang berfungsi positif secara psikologi dapat dikatakan memiliki *psychological well being* tinggi. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan Sahusilawane (2017) yaitu di mana kondisi perkembangan baik fisik maupun non fisik manusia tidak terpenuhi, maka *psychological well being* rendah. Pada penelitian ini yang menjadi pembeda dari penelitian sebelumnya adalah subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahaan. Jenis karyawan bulanan di ambil karena mereka termasuk karyawan yang dominan dalam proses pengembangan perusahaan.

Berdasarkan data statistik, observasi, dan wawancara diketahui bahwa karyawan kurang memiliki kemampuan penguasaan lingkungan yang baik. Karyawan cenderung bersikap individual dan sensitif terhadap kritik dan saran. Dinamika pergaulan dalam lingkungan perusahaan sangat kuat dengan sistem kompetisinya. Hal ini seperti menjadi budaya dalam lingkungan pekerjaan. Banyak di antara karyawan baru yang mendapat pembunuhan karakter atau kurang diterima bilamana pendapatnya berbeda dari kelompok. Rata-rata jangka waktu kerja karyawan di sana cukup lama berkisar antara 5-20 tahun.

Faktor yang membuat karyawan cenderung bersikap negatif atas saran yang diberikan adalah pemaknaan terhadap pengalaman hidup. Karyawan yang mampu untuk memaknai setiap kejadian dalam hidupnya dapat mengambil hal positif yang dijadikan dasar untuk berkembang. Sensitivitas karyawan ini dapat memunculkan hubungan yang kurang baik antar karyawan serta konflik peran dalam dirinya. Beban kerja yang banyak membuat karyawan kurang dapat meminta bantuan karyawan lain untuk

membantu menyelesaikan. Sedangkan tuntutan waktu berjalan cepat dan meminta hasil yang maksimal.

Karyawan juga menunjukkan perilaku yang kurang bersemangat dalam bekerja. Usia menjadi faktor yang membuat mereka kurang bersemangat, namun tujuan hidup yang dimiliki karyawan dapat menjadi salah satu dasar untuk tetap bersemangat dalam bekerja. Kurangnya motivasi dalam bekerja pada karyawan membuat tugas yang ada tidak cepat terselesaikan dan berujung pada penumpukan. Karyawan mengaku melihat pekerjaan yang banyak seakan melihat beban hidup yang berat ditambah lagi umpan balik yang diberikan oleh atasan kurang positif. Hal ini dapat memicu terjadinya *burnout* yang ditandai dengan kelelahan emosi maupun fisik.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya serta hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *burnout* dengan *psychological well being* memiliki signifikan yang negatif. Faktor yang sangat mempengaruhi *burnout* dengan *psychological well being* adalah pemaknaan terhadap kejadian. Kurang adanya pemaknaan kejadian membuat karyawan dapat memiliki regulasi emosi yang buruk. Perilaku yang nampak atas hasil emosi yang ada dan kurang dapat diterima oleh karyawan lain. Hal ini akan menimbulkan terjalinnya hubungan yang negatif antar sesama. Hubungan yang negative akan menciptakan terjadinya kurangnya dukungan social dan berakibat pada *burnout*. *Burnout* yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi *psychological well beingnya*.

## PENUTUP

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lebih dari setengah dari jumlah karyawan memiliki tingkat *psychological well-being* dalam kategori rendah
2. Lebih dari setengah dari jumlah karyawan memiliki *burnout* pada kategori tinggi.
3. Adanya hubungan yang signifikan negative antara *psychological well-being* dengan *Burnout* pada karyawan di salah satu pabrik rokok di Malang.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

### 1. Bagi Perusahaan

Pihak management diharapkan dapat lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Peningkatan kesejahteraan karyawan yang berkala akan dapat membantu menurunnya tingkat *burnout* yang dimiliki oleh karyawan. Meningkatnya kesejahteraan dapat mengoptimalkan potensi dan hasil output dari pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Hal ini tentunya dapat mengembangkan visi dan misi perusahaan kearah yang positif. Pengembangan dapat dilakukan dengan cara yang paling sederhana contohnya, memberikan umpan balik atau reward atas prestasi-prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan.

### 2. Bagi Karyawan

Karyawan juga dapat mengindikasi tanda-tanda terjadinya *burnout* pada diri sendiri. Hal ini dapat menekan tingkat *turnover* serta meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan dapat mengisi waktu luang untuk santai sejenak atau berekreasi untuk mengisi energi / motivasi yang mulai menurun. Hal ini dapat membantu karyawan untuk kembali bugar saat bekerja. Keterbukaan dan keceriaan diperlukan sehingga mudah baginya untuk menjalin hubungan yang positif dengan orang lain dan menciptakan suasana kerja yang kondusif.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya berfokus pada *psychological well-being* dengan *burnout* saja. Harapan peneliti kepada peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengganti kajian variabel yang mempengaruhi *burnout* seperti perbedaan gender, budaya dan iklim organisasi, kepuasan kerja dan lain sebagainya dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif atau model campuran.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2013. *Sikap Manusia Toeri dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2012. *Realibilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cat, S., Cengiz, S., & Cengiz, E. (2014). *The relationship between burnout and psychological well being on nurse*. Int J. Eco. Res, 515, 36-44
- Cherniss, C. 1987. *Staff Burnout : job stress in human services*. London : sage publications, Beverly hills.
- file:///E:/University/materi%20sempro/urnout%20tinggi%20kesejahteraan%20tinggi.pdf diakses pada tanggal 21 Maret 2019.
- Diener, E. (2006). *Guidelines for National Indicators of Subjective Well-Being and WellBeing*, Applied Research in Quality of Life
- Freundenberger, H. (2006). *The burnout cycle: scientific american mind*, 1555- 2284.
- Gorji, Mohammadbagher. (2011). *The Effect of Job Burnout Dimension on Employees Performance*. International Journal of Social Science and Humanity, 1, 243-246
- Hariyadi, U. (2006), *Burnout pada Pustakawan : Perpustakaan dan Informasi dalam Konteks Budaya*. Depok : Universitas Indonesia.
- Jewell, L. N & Siegall, March. 1998. *Psikologi industry organisasi modern: psikologi terapan untuk memecahkan berbagai masalah di tempat kerja perusahaan*,

- industri dan organisasi*. edisi 2. Jakarta: Arcan.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, (2001). *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leither, M. (2001). *Job burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives, *Applied and Preventive psychology*, (7), 63-74. doi.1849/98.59.00  
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/30104/1/ISNIA%20PRIJAYANTI-FPsi.pdf> diakses pada 25 Februari 2019.
- Pines, A., & Aronson, E. (1989). *Career burnout: Causes and cures*. New York: The Free Press, A Division of Macmillan, inc.
- Rizka, Z. 2013. *Sikap Terhadap Pengembangan Karir dengan Burnout pada Karyawan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Vol. 01, No. 02.
- Rostiana, D. N. (2004). *Kejenuhan kerja (burnout) pada karyawan*. Phronesis. Vol.6. No.11. Hal.40-55. Jakarta: Universitas Tarumanagara
- Ryff, C.D. 1995. *Psychological Well-Being in Adult Life*. *Current Directions in Psychological Science*, 4, 99-104.
- Ryff, C.D., & Keyes, C.L.M. (1995). *The Structure of Psychological Well-Being Revisited*. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 69, 719- 727.
- Setyawati, LM. (2010). *Selintas tentang kelelahan Kerja*, Yogyakarta : Amara Books
- Schaufeli, W. B. & Greenglass. E. R. (2001). *Introduction to Special Issue on Burnout and Health*. *Psychology and Health*, 16, 501-510.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Widiastuti, D., dan Kamsih. (2001). *Hubungan antara kepribadian hardinas dengan burnout pada guru sekolah dasar*. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana.