Pengaruh *Burnout* (Kejenuhan) Terhadap Kinerja Perawat Inap Bagian Umum Rumah Sakit Hasanudin Damrah Manna, Bengkulu Selatan

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNSRI 14/7 2021

Skripsi

Vanda Marici

01011181722008

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2021

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH *BURNOUT* (KEJENUHAN) TERHADAP KINERJA PERAWAT INAP BAGIAN UMUM RUMAH SAKIT HASANUDIN DAMRAH MANNA, BENGKULU SELATAN

Disusun Oleh :

Nama	: Vanda Marici
Nim	: 01011181722008
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan		Dosen Pembimbing
		Ketua
Tanggal :	2021	Dr. Hj. Zunaidah, M. Si NIP. 196610221992032002
		Anggota
Tanggal :	2021	Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M. NIP. 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *BURNOUT* (KEJENUHAN) TERHADAP KINERJA PERAWAT INAP BAGIAN UMUM RUMAH SAKIT HASANUDIN DAMRAH MANNA, BENGKULU SELATAN

Disusun oleh :

Nama	: Vanda Marici
NIM	: 01011181722008
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang yang dikaji / konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNSRI
14/7 2021

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 17 juni 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima,

Panitia ujian komrehensif
Indralaya, 17 Juni 2021

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, M. Si
NIP. 196610221992032002

Anggota

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

Anggota

Drs. Yuliansyah M. Diah M.M
NIP. 195607011985031003

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, SE., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509119999032001

SURAT PERNYATAAN ITEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tanggan dibawah ini :

Nama	: Vanda Marici
NIM	: 01011181722008
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian / konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

"Pengaruh *burnout* (kejenuhan) Terhadap Kinerja Perawat Inap Bagian Umum Rumah Sakit Hasanudin Damrah Manna, Bengkulu Selatan''

Pembimbing :

Ketua	: Dr. Hj. Zunaidah M.Si
Anggota	: Dr. M. Ichsan Hadjri S.T., M.M
Tanggal Ujian	: 17 Juni 2021

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.
Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar sarjana.

Indralaya, 17 Juni 2021
Pembuat Pernyataan

METERAI TEMPEL
C86AJX046063759

Vanda Marici
NIM 01011181722008

MOTTO

“Belajarlah untuk mengerti bahwa sesuatu yang baik untukmu tidak akan Allah izinkan pergi kecuali akan diganti dengan yang lebih baik lagi”

Kesabaran itu ada 2 macam : sabar atas sesuatu yang tidak kau ingin dan sabar menahan diri dari sesuatu yang kau ingin (Ali Bin Abi Thalib)

KATA PENGANTAR

Sebelumnya saya mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT atas Berkat, Nikmat dan Rahmat, Karunianya karena saya masih diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh *burnout* (kejenuhan) terhadap kinerja perawat inap bagian umum rumah sakit Hasanudin Damrah Manna, Bengkulu Selatan"** skripsi ini merupakan tugas akhir perkuliahan yang menjadi salah satu syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya .

Selama penyusunan skripsi ini penulis banyak mengalami kendala dan kesusahan, namun hal tersebut dapat diatasi dengan kerja keras, bimbingan dari dosen pembimbing, orang tua, dan juga teman teman.

Banyak sekali kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini. Oleh sebab itu, saya mohon maaf dan juga memohon untuk kritik dan saran yang membangun untuk kemajuan peneltian dan pendidikan dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat menambah wawasan ilmu untuk saya dan orang orang yang akan membacanya, dapat menjadi acuhan pada penelitian penelitian selanjutnya.

Palembang, 17 Juni 2021

Vanda Marici

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan sekaligus semangat dan motivasi dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak rasa terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. **Allah Subhanahu' Wata'ala** yang telah memberikan banyak keberkahan, kesehatan, kesempatan dan anugrah yang amat luar basa sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
2. Kepada **Kedua orang tuaku** yang sangat aku cintai **Bapak Markisjon** dan **Ibu Icih Arum Sari**, terimakasih telah memberikan dukungan yang sangat amat besar, dan telah memberikan kepercayaan bahwa saya bisa melalui banyak hal dalam kehidupan di perkuliahan dan selalu ada setiap saya merasa kesusahan.
3. Semua **adik laki lakiku M. Pandu Patana, M. Satria Halim, M. Iksan Budiman** yang telah memberikan semangat untuk tetap bahagia dan ceria walaupun dalam mengalami kesusahan.
4. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, M.S.C.E**, selaku rektor Universitas Sriwijaya
5. **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E**, selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. **Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph.D** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
7. **Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

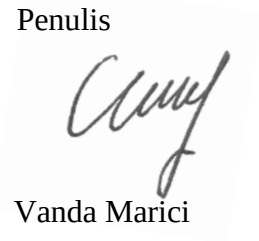
8. **Dr. Hj. Agustina Hanafi M.BA** selaku Dosen Pembimbing Akademik saya
9. **Dr. Hj. Zunaidah M.Si dan Dr. M. Ichsan Hadjri S.T M.M** selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terimakasih telah memerikan ilmu dan bantuan dalam proses penulisan skripsi ini.
10. **Drs. Yuliansyah M. Diah M.M** selaku Dosen Penguji. Terimakasih telah memerikan masukan kritik dan saran dalam penulisan skripsi saya.
11. **Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** terimakasih telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama 4 tahun ini.
12. **Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** khususnya mbak ambar, kak helmi, kak deri kak ijal yang telah membantu selama perkuliahan, dan mengurus berkas administrasi skripsi.
13. **Rumah Sakit Hasanudin Damrah Manna**, Bengkulu Selatan yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
14. Teman-teman jurusan **Manajemen Angkatan 2017** Terima kasih telah menjadi teman dari awal masuk sampai sekarang

Terima kasih untuk semua pihak terlibat yang tidak bisa di sebutkan satu persatu yang telah ikut serta dalam perjalanan perkuliahan saya.

Saya berharap skripsi ini dengan banyak kekurangannya dapat membeikan manfaat bagi kita semua.

Indralaya,

Penulis



Vanda Marici

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak dalam bahasa inggris dari mahasiswa :

Nama	: Vanda Marici
Nim	: 01011181722008
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:

PENGARUH *BURNOUT* (KEJENUHAN) TERHADAP KINERJA PERAWAT INAP BAGIAN UMUM RUMAH SAKIT HASANUDIN DAMRAH MANNA, BENGKULU SELATAN

Telah kami periksa, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah M.Si
NIP.196610221992032002

Anggota

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, SE., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509119999032001

PENGARUH *BURNOUT* (KEJENUHAN) TERHADAP KINERJA PERAWAT INAP BAGIAN UMUM RUMAH SAKIT HASANUDIN DAMRAH MANNA, BENGKULU SELATAN

Oleh :
Vanda Marici

Penelitian ini betujuan untuk mengetahui pengaruh *burnout* (kejenuhan) terhadap kinerja perawat inap bagian umum Rumah Sakit Hasanudin Damrah Manna, Bengkulu Selatan. Populasi pada penelitian ini berjumlah 42 orang. Dalam penelitian sampel yang digunakan yaitu non probabilitas dengan metode sensus yang berarti sampel diambil dari keseluruhan populasi yang ada yaitu seluruh perawat yang ada di bagian umum Rumah Sakit Hasanudin Damrah, sebanyak 42 orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diolah dengan menyebarkan kuesioner. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Dalam penelitian ini hasil menunjukkan bahwa *burnout* (kejenuhan) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Untuk manajer rumah sakit disarankan selalu memperhatikan para perawat agar tidak melalukan pekerjaan yang berlebihan dan juga untuk mengurangi terjadinya sindrom *burnout*.

Kata Kunci : *Burnout (kejenuhan), Kinerja*

ABSTRACT

BURNOUT (SATURATION) EFFECT TO THE PERFORMANCE OF NURSES IN THE GENERAL DEPARTMENT OF HASANUDIN DAMRAH HOSPITAL MANNA, SOUTH BENGKULU

By :
Vanda Marici

This research aims to see the effect of burnout (saturation) to the performance of nurses in the general department of Hasanudin Damrah Hospital Manna, South Bengkulu. In this research, there are 42 people that involved as population samples. In this kind of research, the type of samples that used are non-probability with the census method, which means that the samples was taken from the total population of all nurses in the general section of Hasanudin Damrah Hospital. This research uses primary data that is processed answer from the questionnaire media. Analytical technique that used in this research is simple linear regression analysis. In this research, the results indicate that burnout has negative and significant effect on nurses performance. Hospital manager must paying attention to the nurses so they don't do some excessive work and also reduce chances of being expose burnout syndrome.

Keyword: *burnout (saturation), performance*

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa	: Vanda Marici
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir	: Palembang, 26-04-1999
Agama	: Islam
Status	: Belum Menikah
Alamat Rumah	: Jalan Ahmad Yani No.44 RT.04 RW.02 Kel. Tanjung Mulia Kec. Pasar Manna, Kota Manna, Bengkulu Selatan
Alamat Email	: v.marici@yahoo.com
No Hp	: 085368233090
Pendidikan Formal	
Sekolah Dasar	: SDN 07 Manna, Bengkulu Selatan
SLTP	: SMPN 02 Manna, Bengkulu Selatan
SLTA	: SMAN 01 Manna, Bengkulu Selatan
Perguruan Tinggi	: Universitas Sriwijaya
Pengalaman Organisasi	: Osis SMPN 02 Manna Tahun 2013-2014
	ROHIS SMPN 02 Manna, 2012-2013
	IMAJE FE UNSRI

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF ..... **ii**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **iii**

SURAT PERNYATAAN ITEGRITAS KARYA ILMIAH ..... **iv**

MOTTO ..... **v**

KATA PENGANTAR ..... **vi**

UCAPAN TERIMA KASIH ..... **vii**

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK ..... **x**

ABSTRAK ..... **x**

ABSTRACT ..... **xii**

RIWAYAT HIDUP ..... **xiii**

DAFTAR ISI ..... **xiv**

DAFTAR TABEL ..... **xvii**

DAFTAR GAMBAR ..... **xviii**

BAB I PENDAHULUAN 1

I. Latar Belakang 1

1.2. Rumusan Masalah 11

1.3. Tujuan Penelitian 11

1.4. Manfaat Penelitian 11

1. Manfaat Teoritis 11
2. Manfaat Praktis 12

BAB II STUDI PUSTAKA 13

2. Landasan Teori 13

2.1. Teori *Multidimensional* 13

2.1.1 Definisi *Burnout* 13

2.1.3 Indikator dari *Burnout* 17

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout* 18
2.1.5 Dampak *Burnout* 23
2.2 Kinerja Perawat 25
2.2.1 Indikator Kinerja Perawat 26
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat 27
2.2.4 Standar Kinerja Perawat 29
2.2.5 Penilaian Kinerja Karyawan 30
2.2.6 Manfaat kinerja Perawat 31
2.3 Hubungan Antara Variabel *Burnout* dan Kinerja Perawat 32
2.4 Penelitian Terdahulu 33
2.5 Kerangka Konseptual 38
2.6 Hipotesis Penelitian 38
BAB III METODE DAN PENELITIAN 39
3.1 Ruang Lingkup Penelitian 39
3.2 Rancangan Penelitian 39
3.3. Jenis dan Sumber Data 40
3.3.1 Jenis Data 40
a) Data kualitatif 40
b) Data kuantitatif 40
3.3.2 Sumber Data 40
a) Data Primer 40
b) Data Sekunder 41
3.4 Teknik Pengumpulan Data 41
3.4.1 Kuesioner 41
3.5 Populasi dan Sampel 42
3.5.1 Populasi 42
3.5.2 Sampel 43
3.6 Teknik Analisis 43
3.6.2 Uji Validitas 43
6.6.1.2 Uji Reliabilitas 44
3.7 Teknik Analisa Data 45
3.7.1 Uji Analisis Regresi Sederhana 45
3.7.2 Uji Koefisien Korelasi (r) 45

3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 46
3.7.4 Uji Hipotesis 46
3.4.4.1 Uji Parsial (Uji t) 46
3.8 Definisi Operasional Variabel 47
Definisi Operasional 47
BAB IV HASIL DAN PENELITIAN 50
4. Hasil Penelitian 50
4.1 Profil Rumah Sakit 50
4.2 Profil Responden 52
4.2.1 Jenis Kelamin 52
4.2.2 Status Responden 53
4.2.3 Usia Responden 53
4.2.4 Tingkat Pendidikan 54
4.3 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian 55
4.3.1 Analisis Deskripsi Variabel *Burnout*/Kejenuhan (X) 55
4.3.2 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja (Y) 60
4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian 64
4.4.1 Metode Suksesif Interval 64
4.4.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian 64
4.4.3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian 65
4.4.4 Hasil Uji Regresi Sederhana 66
4.4.5 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Uji Koefisien Determinasi $(R)2$ 67
4.4.6 Hasil Uji Signifikansi 69
4.5 Pembahasan 69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 75
5.1 Kesimpulan 75
5.2 Saran 75
DAFTAR PUSTAKA 77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pasien Rawat Inap Per Hari Bagian Umum 5
Tabel 1.2 Tingkat Ketidakhadiran Perawat Inap Bagian Umum 8
Tabel 1.3 Jumlah Pasien Rawat Inap Bagian Umum Tahun 2018 dan 2019..... 9
Tabel 1.4 Jumlah Data Kotak Kritik dan Saran 10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 34
Tabel 3.1 Skala Pengukuran dalam Kuesioner 43
Tabel 3.2 Jumlah Perawat Inap Bagian Umum Rs. Hasanudin Damrah 43
Tabel 3.3 Interval Koefisiensi 46
Tabel 3.4 Operasional Variabel Penelitian 49
Tabel 4.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden 53
Tabel 4.2 Deskripsi Status Responden 54
Tabel 4.3 Deskripsi Usia Responden 54
Tabel 4.4 Deskripsi Tingkat Pendidikan Responden 55
Tabel 4.5 Deskripsi Masa Kerja Responden 55
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi tanggapan responden terhadap variabel *Burnout* 56
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi tanggapan responden terhadap variabel kinerja 61
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Penelitian 65
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas 66
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana 67
Tabel 4.11 Interval Koefisiensi 68
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Uji Koefisien Determinasi $(R)^2$..... 68
Tabel 4.13 Uji Signifikan 69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... 39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner 82
Lampiran 2 Data Ordinal 85
Lampiran 3 Data Interval 87
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas 89
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas 91
Lampiran 6 Hasil Analisis Regresi Sederhana 91
Lampiran 7 Hasil Koefisien (r) dan Koefisien Determinasi (R Square) 91

BAB I
Pendahuluan

I. Latar Belakang

Dalam mencapai sebuah tujuan organisasi sumber daya merupakan suatu bentuk upaya untuk mewujudkan tujuan tersebut. Bentuk sumber daya tersebut antara lain terdiri dari sumber daya teknologi, sumber daya financial, sumber daya ilmu pengetahuan, sumber daya alam, dan juga sumber daya manusia. Untuk mencapai suatu tujuan sumber daya manusia merupakan unsur paling utama pada suatu kegiatan organisasi, karena manusia merupakan penggerak organisasi tersebut. Salah satu contoh dari banyak

nya organisasi adalah rumah sakit, rumah sakit merupakan organisasi yang bergerak di dalam bidang pelayanan kesehatan.

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi yang selalu dituntut agar selalu bertambah baik pada setiap harinya, hal itu merupakan sebuah tuntutan untuk para pekerja di rumah sakit agar bekerja dengan maksimal dan dapat memberikan citra yang baik untuk rumah sakit tersebut. Salah satu faktor kunci dalam meningkatkan tujuan pada organisasi yaitu dengan memperbaiki kinerja karyawan pada organisasi tersebut. Maka itulah disetiap organisasi ataupun perusahaan terdapat bidang *Human Resource and Development* (HRD). Dengan adanya bidang *Human Resource and Development* (HRD) diharapkan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut menjadi lebih baik dan berkualitas (Siagian 2007:76).

Saat ini kelompok medis dan paramedis mempunyai peranan yang sangat penting dalam pelayanan yang berorientasi pada kontak sosial langsung dengan

pasien ataupun pengunjung. Pelayanan kontak sosial memiliki indikator kualitas pelayanan yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan rumah sakit yaitu Standar Operasional Prosedur (SOP). Pada PERMENPAN PER/21/M-PAN/11/2008 Standar Operasional Prosedur (SOP) memiliki standarisasi yang telah diterapkan contohnya penerapan pada jam kerja pegawai, penerapan jam kerja pada karyawan rumah sakit seperti medis dan para medis memilki aturan jam kerja dengan system rotasi shift dilakukan 8 jam kerja per hari dan tidak boleh melebihi 40 jam kerja perminggu diatur dalam UU No. 13 tahun 2003. Setiap karyawan memiliki kemampuan dan kekuatan fisik yang berbeda dalam mengikuti aturan jam kerja rotasi berbeda beda karena setiap karyawan memiliki fisik yang berbeda. Hal tersebut menjadi salah satu pemicuh yang akan membuat karyawan menghadapi tuntutan organisasi yang semakin tinggi dan berat yang membuat karyawan menjadi terkanan dalam pekerjaannya (Ningsih, 2017).

Menurut Cohen (2015) ketidakmampuan karyawan untuk memehuni harapan dan tuntutan di tempat kerja ini lah yang akan menyebabkan para karyawan menjadi stres. Reaksi stres biasanya berisikan keluhan, baik dari aspek fisik maupun emosional, jika seseorang tidak mampu menangani stres akan mengakibatkan memperburuk kondisi fisik maupun mentalnya, konteks ini lah yang sering disebut *burnout*.

Istilah *burnout* muncul pertama kali ditemukan oleh Freundenberger pada tahun 1974 *burnout* merupakan sebuah sindrom yang menandakan kondisi stres di tempat kerja, ciri ciri dari *burnout* adalah merasa lelah secara fisik, emosional dan

penurunan pencapaian diri dikarenakan ekspetasi dan kenyataan dari pekerjaan tersebut tidak sesuai atau tidak berjalan dengan apa yang dibayangkan.

Menurun Marwansyah (2014) *burnout* adalah suatu keadaan keletihan fisik, mental, dan emosional yang akan mengganggu dirinya. Ciri-ciri yang muncul yaitu *pshycal depletion* (habisnya tenaga fisik) dengan perasaan tidak berdaya serta putus harapan , keringnya perasaan, konsep dirinya negatif fan perilaku negatif terhadap kerja serta orang lain.

Menurut Pedrini et al., (2009) *Burnout* memiliki gejala yang dapat dikategorikan dalam tiga aspek yaitu *exhaustion, cynicsm*, dan *ineffectiveness*. Dalam beberapa kasus pada karyawan mengalami kejadian kemungkinan dapat keluar dari pekerjaan yang disebabkan oleh kejenuhan pada tempat kerja, dan pada beberapa karyawan lainnya mungkin akan tetap tingal tapi hanya akan melakukan pekerjaan yang minimal bukan yang maksimal.

Penurunan kualitas kinerja, kesehatan fisik dan psikologi bisa sangat berbahaya bukan hanya untuk pekerja individu tetapi juga untuk organisasi yang terlibat. Dampak yang paling berpengaruh dari *burnout* adalah kinerja jika karyawan mempunyai sindrom dari *burnout* ini maka kinerja mereka akan terhambat atau tidak maksimal (Heather, 2009).

Kinerja merupakan sebuah tolak ukur dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan seseorang pada pekerjaannya baik itu secara kualitas maupun kuantitas. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja yang dilihat secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Pada bagian keperawatan rawat inap memiliki intensitas yang paling tinggi, adapun aturan jam kerja berdasarkan tingkat ketergantungan pasien sebagai berikut:

1. *Self care* merupakan perawatan ataupun pelayanan yang memerlukan waktu kurang lebih 1-2 jam/hari.
2. *Partial care* cara merupakan perawatan ataupun pelayanan yang memerlukan waktu kurang lebih 3-4 jam/hari.
3. *Total care* merupakan perawatan ataupun pelayanan yang memerlukan waktu kurang lebih 5-6 jam/hari.

Menurut hasil survey dari Nopa I (2016) menunjukkan bahwa prevalensi stres kerja pada perawat cukup tinggi. Hasil survey *Cannadian Community Health Survey* di Kanada tahun 2003 menunjukkan bahwa 45% tenaga kesehatan mengalami stres kerja termasuk diantaranya perawat. Hasil survey dari *UK Office for National Survey* periode 2011/2012 juga menunjukkan bahwa tenaga profesional kesehatan, khususnya perawat masih memiliki prevalensi tertinggi untuk stres kerja selama tiga periode survey. Sementara itu hasil survey yang dilakukan di Indonesia oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) pada tahun 2006 menunjukkan sekitar 50.9 % perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stres kerja, dan perawat RSUD Tanjung Pura, menunjukkan 41,7% perawat yang mengalami stress kerja.

Sedangkan menurut Bahrul (2003) dalam penelitiannya mengenai *burnout* pada karyawan cukup bervariasi, berdasarkan urutannya ada lima stresor terbesar. Yang pertama yaitu beban kerja berlebih yang mana sebanyak 82,2%, di urutan kedua pemberian upah yang tidak adil sebanyak 57,9%, pada urutan ketiga

lingkungan kerja yang mana sebanyak 52,3%, yang keempat beban kerja kurang sebanyak 48,6%, dan yang terakhir urutan kelima tidak diikutkan dalam pengambilan keputusan sebanyak 44,9%. Menurut Wicaksana (2009) bekerja terlalu lama dapat meningkatkan risiko stres, yang mana menurut studi tersebut sekitar 60% responden yang bekerja 12 jam tiap hari juga mengandung risiko yang sama.

Berikut merupakan data rata-rata jumlah pasien rawat inap per hari pada beberapa ruangan rawat inap bagian umum

Tabel 1.1

Jumlah Pasien Rawat Inap Per Hari Bagian Umum

Rata-rata pasien rawat inap per hari Tahun 2018			**Rata-rata pasien rawat inap per hari Tahun 2019**		
Nama ruangan	**Jumlah pasien**	**Jumlah perawat**	**Nama ruangan**	**Jumlah pasien**	**Jumlah perawat**
Self care	18	24	Self care	22	22
Partial care	18	14	Partial care	23	9
Total care	29	10	Total care	15	11
Total	**55**	**38**	**Total**	**60**	**42**

Sumber : Bagian MR RSUD-HD Manna

Untuk melihat apakah perawat melakukan terlalu banyak pekerjaan atau interaksi dengan pasien dapat dilihat menggunakan berbagai metode. Salah satunya kita dapat menghitung menggunakan Metode Gilies, untuk mengetahui seberapa banyak jumlah tenaga perawat yang dibutuhkan dalam satu unit ruangan.

Metode Gilies (1994) merupakan metode yang digunakan untuk mengatasi jumlah pasien agar jumlah pasien yang dirawat tidak melebihi tenaga perawat yang ada dan tidak menimbulkan kelelahan pada perawat

Berikut merupakan cara menentukan jumlah pasien agar pasien tidak melebihi tenaga perawat menurut Gillies (1994) :

a) Menentukan jam keperawatan berdasarkan yang dibutuhkan per hari yaitu :

- Keperawatan langsung
  - Keperawatan mandiri (self care) = ¼ x 4 = 1 jam
  - Keperawatan partial (partial care) = ¾ x 4 = 3 jam
  - Keperawatan total (total care) = 1-1.5 x 4 = 4-6 jam
- Waktu keperawatan tidak langsung 60 menit/klien/hari = 1jam/klien/hari
- Waktu penyuluhan kesehatan lebih kurang 15 menit/hari/klien = 0,25jam/klien/hari

b) Menentukan jam keperawatan /klien /hari

$$\frac{\text{Jumlah total jam keperawatan}}{\text{Total jumlah klien/hari}}$$

c) Menentukan jumlah tenaga yang diperlukan per hari

$$\frac{\text{Jam keperawatan /klien/hari x jumlah pasien /hari x jumlah hari dalam setahun}}{\text{(Jumlah hari dalam setahun – hari libur) x jam kerja perhari}}$$

Jumlah hari dalam setahun 365 hari. Hari libur untuk masing-masing perawat per tahun 73 hari (hari minggu = 52 hari), hari libur nasional = 13 hari dan cuti tahunan = 8 hari). Jumlah jam kerja masing-masing perawat adalah 40 jam per minggu (untuk hari kerja 6 hari maka 40//6 = 6,6 = 7 jam per hari, kalau hari kerja 5 hari maka 40/5 = 8 jam per hari)

d) Jumlah tenaga keperawatan yang diperlukan di setiap unit wajib ditambah 20% (untuk antisipasi kekurangan/cadangan)

Berdasarkan metode prinsip perhitungan metode gilies (1994) maka, perhitungan kebutuhan pasien perawat inap bagian umum di RSUD HD sebagai berikut :

a) Menentukan jam keperawatan berdasarkan yang dibutuhkan per hari yaitu :

- Keperawatan langsung
  - Keperawatan mandiri = 23 orang x 1 jam = 23 jam
  - Keperawatan partial = 22 orang x 3 jam = 66 jam
  - Keperawatan total = 15 orang x 4-6 jam = 90 jam

  Jumlah = 179 jam
- Waktu keperawatan tidak langsung : 60 orang x 1 jam = 60 jam
- Waktu penyuluhan : 60 orang klien x 0,25 jam = 15 jam

b) Total jam keperawatan/klien/hari :

$$\frac{179 \text{ jam} + 60\text{jam} + 15\text{jam}}{60} = 4{,}233\text{jam/klien}$$

c) Jumlah tenaga yang diperlukan :

$$\frac{4{,}233 \times 60 \times 365}{(365 - 73) \times 7} = \frac{92.710}{2044} = 45{,}3571 \text{ (45 Perawat)}$$

d) Untuk perawat cadangan ditambah dengan 20% menjadi 3x20% = 0,6 atau 1 Perawat per kamar ada 3 kamar menjadi 3 perawat cadangan. Jadi jumlah tenaga yang diperlukan secara keseluruhan 45 orang ditambah 3 orang cadangan menjadi 48 perawat per hari.

Berdasarkan perhitungan menggunakan metode diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa 42 orang perawat bagian umum yang sedang bekerja di RS. Hasanudin Damrah ini melakukan tugas yang melebihi standar perhitungan metode gilies, yang seharusnya dengan jumlah pasien 60 orang tersebut dihadapi atau

dilayani oleh 48 orang perawat, sehingga perawat tidak berinteraksi dan juga bertugas yang berlebihan dan ini akan menyebabkan kelelahan fisik dan psikologi bagi perawat RS. Hasanudin Damrah Manna, Bengkulu Selatan.

Menurut (Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, 2001) faktor kedua yang menjadi pertimbangan terjadinya *burnout* ialah *Depersonalisasi* atau sinisme. *Depersonalisasi* atau sinisme merupakan suatu sikap menjauhi pekerjaan dan meminimalkan keterlibatan dalam pekerjaan mereka. Sikap sinisme ini dapat kita lihat dari tingkat ketidakhadiran perawat dalam bertugas.

Berikut merupakan data persentase ketidakhadiran perawat inap RS. Hasanudin Damrah Manna, Bengkulu Selatan tahun 2018-2019

Tabel 1.2

Tingkat Ketidakhadiran Perawat Inap Bagian Umum tahun 2018-2019

Tahun	Jumlah Perawat	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Jumlah Absensi per Hari	Tingkat Absensi
	1	2	3	4	
2018	48	271	13.008	144	1,10%
2019	42	276	11.592	156	1,34%

Sumber : Bagian MR RSUD-HD Manna

Dari tabel 1.2 menunjukkan adanya peningkatan jumlah ketidakhadiran perawat yang disebabkan oleh beberapa hal contohnya sakit, cuti, atau tanpa keterangan lainnya. Dapat disimpulkan bahwa ada sikap untuk menjauhi pasien dan pekerjaan serta tanggung jawab perawat pada pekerjaannya yang merupakan salah satu indikator dari *burnout*.

Dengan adanya kenaikan persentase dari ketidakhadiran ini dapat memungkinkan bahwa kinerja perawat akan menurun. Menurut Robins (2016) ada hal yang dapat diperhatikan dalam menilai dan mengukur kinerja yaitu kuantitas, kualitas, kecepatan waktu, keefektifan, kemandirian dan keorganisasian.

Berikut merupakan data untuk jumlah pasien rawat inap bagian umum tahun 2018-2019 .

Tabel 1.3

Jumlah Pasien Rawat Inap Bagian Umum Tahun 2018 dan 2019

No	Nama Ruangan	Jumlah Pasien Per Tahun (orang)	
		2018	**2019**
1	Melati	446	612
2	Mawar	175	156
3	Anggrek	1259	1350
	Jumlah	**1880**	**2128**

Sumber : MR RSUD-HD Manna

Pada tabel 1.3 tahun 2018 jumlah pasien 1880 orang, ketika pada tahun 2019 mengalami kenaikan sebanyak 248 menjadi 2128. Kenaikan jumlah pasien pada tahun 2019 akan menyebabkan beban kerja perawat RSUD HD menjadi lebih besar, yang berdampak pada penurunan kinerja perawat ditunjukkan dengan banyaknya jumlah kritikan yang diterima oleh rumah sakit. Tabel 1.4 menyajikan data jumlah kritik dan saran sebagai berikut :

Tabel 1.4

Jumlah Data Kotak Kritik dan Saran

Tahun	Jumlah Keluhan		Jenis Keluhan	
	Kritik	Saran	Kritik	Saran
2018	70	53	1. Pelayanan yang lama. 2. Pegawai yang kurang ramah. 3. Kurang arahan dalam melakukan pengobatan.	1. Memperbaiki kualitas pelayanan. 2. Penambahan perawat.
2019	97	51	1. Pelayanan yang lama. 2. Pegawai yang kurang ramah. 3. Kurang arahan dalam melakukan pengobatan. 4. Kurangnya perawat dalam menangani pasien.	1. Memperbaiki kualitas pelayanan. 2. Penambahan perawat.

Sumber : Tata Usaha RSUD-HD Manna

Dari tabel 1.4 terlihat adanya peningkatan banyaknya jumlah kritikan dari tahun 2018 ke tahun 2019. Banyaknya kritikan ini berarti ada penurunan kinerja pada perawat.

Dari data yang sudah ada dapat dilihat bahwa adanya penurunan kinerja perawat yang disebabkan karena beban kerja yang berlebihan, dibuktikan dengan kenaikan tingkat ketidakhadiran para perawat untuk bekerja (tabel 1.2) dan juga setelah dihitung dengan menggunakan metode gilies ternyata RSUD kekurangan tenaga perawat hal tersebut merupakan suatu permasalahan yang terdapat pada RSUD Hasanudin Damrah.

Berdasarkan penelitian beberapa penelitian terdahulu, penelitian ini konsisten dengan beberapa penelitian yang dilakukan oleh Asi (2013), Hayati & Fitria (2018)

dan Al Badri (2017) menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, peneliti yang lain yaitu Soebandi and Sularso (2016) mengatakan hasil dari penelitiannya *burnout* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Karena terdapat inkonsistensi dalam penelitian ini maka, dari hasil observasi mengenai *burnout* dan kinerja pada perawat inap RS Hasanudin Damrah Manna, Bengkulu Selatan terdapat fenomena dari data data diatas yang saling berkaitan dengan penelitian penulis maka penulis akan melakukan penelitian yang lebih spesifik mengenai " Pengaruh *Burnout* terhadap kinerja perawat inap bagian umum RS Hasanudin Damrah Manna, Bengkulu Selatan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu Bagaimana pengaruh *Burnout* (kejenuhan) terhadap kinerja perawat inap bagian umum RS Hasanudin Damrah Manna, Bengkulu Selatan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditulis diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui Bagaimana pengaruh *burnout* (kejenuhan) terhadap kinerja perawat inap bagian umum RS Hasanudin Damrah Manna, Bengkulu Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian mengenai pengaruh *burnout* terhadap kinerja perawat inap bagian umum RS Hasanudin Damrah Manna, Bengkulu Selatan ini untuk dapat memperhatikan gejala gejala *burnout* pada perawat agar kinerja perawat selalu baik,

dan juga untuk menjadi referensi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penulis diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pengaruh *burnout* terhadap kinerja perawat bagian umum RS Hasanudin Damrah Manna, Bengkulu Selatan juga memberikan manfaat dan membantu pimpinan RSUD Hasanudin Damrah untuk mengambil tindakan apa yang harus dilakukan untuk mengoptimalkan kinerja perawatnya

DAFTAR PUSTAKA

A Dale Timpe. (1999). *Seri Manajemen Sumber Daya manusia (Kineja/ Performance)*. PT Elek media Koputindo.

Al Badri, N. A. H. (2017). Hubungan Burnout dengan Kinerja di Kalangan Pustakawan Universitas Indonesia. *Http://Repository.Unair.Ac.Id/Id/Eprint/68392*.

Alex, S. Nitisemito, 1996, Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: Ghalia Indonesia

Almaududi, S. (2019). Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, *3*(2), 193. https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.81

Andriani, R,. (2004) Pengaruh mengenai kondisi lingkungan kerja dan dukungan sosial terhadap tingkat *burnout* pada perawat IRD RSUD dr. Soetomo Surabaya. Insan. Vol.6, No.1 Surabaya. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta:Rineka Cipta

Asi, S. P. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *11*(3), 515–523. https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/585/605

Ayu, I. G., & Adnyani, D. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rsup Sanglah. *6*(5), 2474–2500.

Bahrul, I. 2003. Manajemen Stres pada Perawat http://www. damandiri.or.id /detail.php?id=322

Boeree, C. George. 2005. Personality Theories. Terj. Inyiak Ridwan Muzir. Yogyakarta: Prismasophie

Chen, D. J., & Ho, D. T.-K. (2016). *A Study into the Impact of Occupational Burnout on the Job Performance of Enterprises* ' Employees. *The Journal of Global Business Management*, *12*(2), 173–185.

Cherniss, C. (1980). *Staff Burnout: Job Stress In Human Services*. Sage.

Cohen, A. (2015). *The mediating role of burnout on the relationship of emotional intelligence and self-efficacy with OCB and performance Management Research Review Article information : January*. https://doi.org/10.1108/MRR-10-2013-0238

Cummings, L.L. and Schwab, D.P. 1973.*Performance in Organizations:Determinants and Appraisal. Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company.*

Davis, Keith and John W. Newstrom (1985*). Human Behaviour at Work : Organizational. Behavior. Mc. Graw-Hill Inc., New York*

Dzul Akbar Insani1, Sri Lestari Ramadhani Nasution, Suci Erawati, R. G. `. (2018). pengaruh tingkat kejenuhan terhadap kinerja perawat wanita di ruang rawat inap rumah sakit umum royal prima tahun 2018. *3*(1), 71–79.

Endri Sukmana & Gede Adyana Sudibia. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan burnout terhadap kinerja karyawan outsourcing rri mataram. *4*(8), 2333–2349.

Fiqi Zakiyati. (2017). Pengaruh burnout , kecerdasan emosional dan tipe kepribadian ekstrovert pada kinerja perawat rsud kabupaten batang.

Freudenberger, H.J. (1974*), "Staff burnout", Journal of Social Issues*, Vol. 30, pp. 159-65

Freundenberger, H.J & Richelson, G. 1990. Burnout: How to Beat The High Cost of Success. New York

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21Update PLS Regresi.* Semarang: Badan Penerbit UniversitasDiponegoro

Gillies, (1994). *Nursing management: System approach*. (3th ed), philadelpia: W. B. Saunders

Gorji, M. (2011). *The Effect of Job Burnout Dimension on Employees' Performance. International Journal of Social Science and Humanity*, 1(4), 243–246. https://doi.org/10.7763/ijssh.2011.v1.43

Hayati, I., & Fitria2, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, *10*(1), 50–65. https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924

Heather Herdman , (2009). Diagnosis keperawatan : definisi dan klasifikasi bahasa, Made Sumarwati, Dwi Widiarti, Estu Tiar ; editoredisi bahasa indonesia, Monica Ester.-Jakarta : EGC,2010

Kusumastuti, R. 2005. Studi Tentang Kecenderungan *Burnout* Perawat di Rumah Sakit Internasional Surabaya (Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta). Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. Skripsi.

Leazt, C.A., & Stolar, M. W., (1996). *When work gets to be to much.* World Executive Digest. 14 (11), 40-55

Mangkunegara, A. A. A. P. (2007). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Marwansyah. (2014). *Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Maslach, C. dan Jackson, S., E. 1981. *The Measurement Of Experienced Burnout.Journal Of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.

Maslach, C. (1993). Burnout : *A multidimensional perspective. Washington DC;Taylor & Francis*

Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M. . (2001). *Job burnout. Annual Review of Psychology*. *52*, 397–422. https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397

Maslach C. & Leiter 1997. *The Truth About Burnout: How Organization Cause Personal Stress And What To Do About It*. USA: Jossey Bass Publisher

Minarsi, M. M. (n.d.). Pengaruh kejenuhan, pemberian insentif financial dan pemberian insentif non financial terhadap kinerja karyawan cv. Duta prima semarang 1maria.

Mondy R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

Ningsih, S. (2017). Pengaruh kejenuhan kerja, beban kerja, dan konflik kerja terhadap motivasi kerja perawat rsud dr. Rm. Pratomo bagan siapiapi kabupaten Rokan Hilir.

Nopa, Ika. (2016) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Tanjung Pura Langkat Tahun 2016 . 2017-05-29T08:28:34Z http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/65238

Nurhidayah. (2018). Hubungan *burnout* dengan kinerja perawat di ruang perawatan rsud kota Makassar. 12, 291–295.

Pedrini, L., Magni, L. R., Giovannini, C., Panetta, V., Zacchi, V., Rossi, G., & Placentino, A. (2009). Burnout in nonhospital psychiatric residential facilities. *Psychiatric Services*, *60*(11), 1547–1551. https://doi.org/10.1176/ps.2009.60.11.1547

Pines, A. & Aronson, E (1989). *Career burnout: Cause and cures.* New York. The Free Press, A Division of Macmillan, inc

Priyantika, D. F. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan departemen teknik PT. Pelindo Marine service Surabaya melalui *burnout* sebagai variabel intervening. *6*, 296–305.

Putri, D. D. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan produksi PT. lea sanent.

Rehman, W. U., Janjua, S. Y., & Naeem, H. (2015). *Impact of burnout on employees' performance: An analysis of banking industry. World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, *11*(1), 88–105. https://doi.org/10.1504/WREMSD.2015.066980

Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri. (2005). Performance Apprisal : Untuk Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Pres

Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education

Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.

Schuler, Randall S. & Susan E. Jackson. (1999). Manajemen Sumber Daya Manusia , Edisi ke-6 Jilid 2. Jakarta Penerbit Erlangga

Schultz, D.P., & Schultz, S.E. 1994. *Psychology andaWork Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology (6th Ed.). New York: MacMillan Publishing Company.*

Siagian. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta* : Bumi Aksara.

Sihotang, I. N. 2004. *Burnout* Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Dan JenisKelamin. *Jurnal Psyche*. Vol. 1. No. 1.

Soebandi, S., & Sularso, R. A. (2016). Pengaruh *burnout* terhadap kecerdasan emosional, *self-efficacy,* dan kinerja dokter muda di rumah sakit dr. Soebandi. V(2), 46–56.

Suci, D. (2019). Pengaruh *burnout* terhadap kinerja perawat paramedis pt graha pusri medika palembang.

Sugiyono. (2018). *MetodePenelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Suhartini & Ramadhany Setyarini. (2016). *The Impact Of Work Stress And Burnout On Nurse's Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable*. *2016*(November), 50–60.

Van Vuuren, J., & Botha, M. (2010). T*he practical application of an entrepreneurial performance training model in South Africa. Journal of Small Business and Enterprise Development*, 17(4), 607–625. https://doi.org/10.1108/14626001011088750

Wicaksono, Adimas Luhur. 2009. Peranan Audit Internal Dalam Pencegahan Kecurangan. Bandung : FE Universitas Widyatama

Widiastuti, Dhian Zusmiasih dan Kamsih Astuti. 2008. Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Burnout Pada Guru Sekolah Dasar.Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Marcu Buana. Naskah Publikasi.

Wiley. (2013). *Research Method*. Son Australia etd.

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit : Salemba Empat.

Undang Undang :

UU No.13/2003, Pasal 77 ayat 1 : mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan **jam kerja**. Ketentuan **jam kerja** ini mengatur 2 sistem, yaitu: 7 **jam kerja** dalam 1 hari atau 40 **jam kerja** dalam 1 minggu untuk 6 hari **kerja** dalam 1 minggu.

Permen **PAN** & RB No. **PER/21/M.PAN/11/2008** Tahun 2008 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operational Prosedur (SOP) Administrasi Pemerintahan [JDIH BPK RI.

Menteri Kesehatan RI nomor 542/MenKes/SK/VI/1996