# PENGARUH *BURNOUT* TERHADAP KINERJA PERAWAT PARAMEDIS PT GRAHA PUSRI MEDIKA PALEMBANG

Skripsi Oleh :

**Dinni Suci**

**01011181520032**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2019**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH *BURNOUT* TERHADAP KINERJA PERAWAT PARAMEDIS PT. GRAHA PUSRI MEDIKA PALEMBANG**

Disusun Oleh :

| | |
|---|---|
| Nama | : Dinni Suci |
| NIM | : 01011181520032 |
| Fakultas | : Ekonomi |
| Jurusan | : Manajemen |
| Bidang Kajian Konsentrasi | : Manajemen Sumber Daya Manusia |

Disetujui untuk digunakan dalam melanjutkan ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Tanggal : 26 Februari 2019

Dosen Pembimbing

Ketua

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

Tanggal : 11 Maret 2019

Anggota

Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP. 195105121978031002

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH BURNOUT TERHADAP KINERJA PERAWAT PARAMEDIS PT. GRAHA PUSRI MEDIKA PALEMBANG**

Disusun Oleh:

| | |
|---|---|
| Nama | : Dinni Suci |
| NIM | : 01011181520032 |
| Fakultas | : Ekonomi |
| Jurusan | : Manajemen |
| Bidang Kajian Konsentrasi | : Manajemen Sumber Daya Manusia |

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 21 Maret 2019 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Indralaya, 21 Maret 2019

| Ketua | Anggota | Anggota |
|---|---|---|
| Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M | Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A | Wita Farla WK, S.E., M.M |
| NIP. 195607011985031003 | NIP. 195105121978031002 | NIP. 198104012014092001 |

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP.195707141984031005

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Disusun Oleh:

Nama : Dinni Suci

NIM : 01011181520032

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Paramedis PT. Graha Pusri Medika Palembang.**

Pembimbing:

Ketua : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
Anggota : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

Tanggal Ujian : 21 Maret 2019

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indralaya, Maret 2019
Pembuat Pernyataan

Dinni Suci
NIM. 01011181520032

**MOTTO:**

***Whoever increases in worry and sadness. if all can turn night into day, then surely allah can turn the darkness of your life into happiness and prosperity. trust in allah. Jika kau ingin mencapai sesutu dan merasa sulitan serta khawatir, maka bersyukurlah bahwa ada masa cobaan sebagai tanda-tanda keberhasilan. Percayalah semua terewati…***

***"Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan lain), dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap." (QS. Al-Insyirah 5-8)***

***Skripsi ini saya persembahkan untuk :***

- ***Ibu dan Ayah yang tulus mendampingiku, memanjatkan doa, memberi kasih sayang, mendukung baik moril dan materi sehingga mengantarku sampai saat ini.***
- ***Saudaraku, M. Roihan yang selalu memberi doa, semangat, dan dukungan untuk kakanya tersayang dalam penulisan skripsi ini.***
- ***Keluarga besar serta kerabatku yang memotivasi dan mendoakan agar penulisan skripsi ini dapat diseleaikan dengan baik.***
- ***Sahabat-sahabat terbaikku.***
- ***Teman-teman seperjuanganku.***
- ***Almamater Tercinta.***

# KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kita haturkan kepada Allah SWT berkat limpahan rahmat serta anugerah dari-Nya penulis mampu untuk menyelesaikan skripsi yang judul "**Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Paramedis PT. Graha Pusri Medika Palembang**" Penulisan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.

Penulisan skripsi ini disadari masih terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Maka dari itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang dapat membangun dari pembaca. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi pembaca dan pengguna yang membutuhkan. Semoga Allah SWT membalas kebaikan orang-orang yang terlibat dalam penulisan skripsi ini.

Indralaya, Maret 2019

Dinni Suci

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulisan skripsi ini disadari terdapat banyak kesulitan dalam pengerjaan dan penyelesaian, namun berkat bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak akhirnya penulis dapat segera menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan berkat rahmat, nikmat kesehatan, dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Ibu dan ayah, Ibu RopeahAg dan Bapak Suharto, yang senantiasa memberikan cinta kasih sayang, perhatian, motivasi, bantuan, doa, dan semua yang kalian bisa demi tercapainya kesuksesanku.
3. Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi 1 yang telah memberikan ilmu, motivasi, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dan kritik kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A selaku Dosen Pembimbing Skripsi 2 yang telah memberikan ilmu, motivasi, waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dan kritik dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Wita Farla WK, S.E., M.M selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah memberikan ilmu, waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dan kritik dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Afriyadi Cahyadi S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan sejak hari pertama perkuliahan hingga akhir perkuliahan.
7. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
8. Prof. Dr. Taufiq Marwa S.E. M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Dr. Zakaria Wahab M.B.A selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberi motivasi, semangat dan bantuan penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini.
10. Welly Nailis, S.E, M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memotivasi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini.
11. Seluruh bapak/ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih atas ilmu-ilmu yang telah diberikan selama ini.
12. Pak Mamat, Kak Helmi dan Mbak Ambarwati selaku Staf Civitas Akademika Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
13. Saudara kandungku, M. Roihan yang selalu memberikan kasih sayang, hiburan, dorongan, dukungan, nasehat, bantuan, serta doa selama ini dalam proses membahagiakan dan membanggakan kedua orang tua.
14. Sahabatku tersayang Putri Kumala Dewi, Arini Veradiani, dan R.A Liza Amaliya, yang selalu ada dalam senang, susah, serta tak henti untuk saling mendukung dan membuat masa di bangku kuliah menjadi lebih indah dan menyenangkan.

15. Teman-temanku, Mas Ade Mandala, Indah, Dwi, Yaumil, Naya, Syifa dan Santi yang mendengarkan keluh kesahku serta memberikan dukungan, nasehat, dan doa demi kelancaran penulisan skripsi ini.
16. Teman-teman Jurusan Manajemen Kampus Indralaya Angkatan 2015, khususnya teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, serta kakak tingkat dan adik tingkat yang saling membantu selama masa perkuliahan. Terima kasih untuk kebersamaan yang telah terjalin serta doa dan dukungannya.
17. Teman-teman IMAJE FE UNSRI, khususnya untuk periode 2015-2016 dan 2016-2017. Terima kasih atas kebersamaan, pengalaman berharga, serta doa dan dukungannya selama ini.
18. Semua teman sejawat dan pihak-pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan pengetahuan dalam kajian yang sama. Semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

# ABSTRAK

## PENGARUH *BURNOUT* TERHADAP KINERJA PERAWAT PARAMEDIS PT. GRAHA PUSRI MEDIKA PALEMBANG

Oleh:
Dinni Suci
Drs. Yuliansyah M. Diah
Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kinerja perawat paramedis PT. Graha Pusri Medika Palembang. Penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dari kuesioner. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 132 responden dan menggunakan metode sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis **regresi linear sederhana, koefisien korelasi, uji t, dan koefisien determinasi (*R Square*).** Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat paramedis PT. Graha Pusri Medika Palembang. Melalui pengujian koefisien determinasi (*R Square*), diperoleh nilai sebesar 0.664, berarti sebesar 66.4% kinerja sebagai variabel terikat dapat dijelaskan oleh *burnout* sebagai variabel bebas. Sedangkan sisanya 33.4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci** : *burnout, kinerja*

**Mengetahui,**

| **Ketua** | **Anggota** |
|---|---|
| **Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M** | **Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A** |
| **NIP. 195607011985031003** | **NIP. 195105121978031002** |

**Ketua Jurusan Manajemen**

**Dr. Zakaria Wahab, M.B.A**
**NIP.195707141984031005**

## ABSTRACT

***THE EFFECT OF BURNOUT ON THE PERFORMANCE OF PARAMEDIC NURSES* PT. GRAHA PUSRI MEDIKA PALEMBANG**

*By*:
Dinni Suci
Drs. Yuliansyah M. Diah
Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

*This study aims to determine the effect of burnout on the performance of paramedic nurses at PT. Graha Pusri Medika Palembang. This study uses primary data obtained from questionnaire. The number of samples was 132 respondents. Determination of the number of samples in this study using the census method. The analysis techniques that be used are simple linear regression analysis, correlation coefficient test, t test, and coefficient of determination test. The results showed that burnout had a negative and significant effect on the performance of paramedic nurses at PT. Graha Pusri Medika Palembang. Through the coefficient of determination test (R Square) test, a value of 0.664 is obtain, it means that 66.4% of performance as the dependent variable can be explained by burnout as an independent variable. While the remaining 33.4% is explained by other variables which are not examined in this study.*



***Keyword*** *: burnout, performance*


***Approved by,***

| ***Advisor 1*** | ***Advisor 2*** |
|---|---|
| **Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M** | **Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A** |
| **NIP. 195607011985031003** | **NIP. 195105121978031002** |

***Head of Management***
***Study Programme***

**Dr. Zakaria Wahab, M.B.A**
**NIP.195707141984031005**

**SURAT PERNYATAAN**

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

| | |
|---|---|
| Nama | : Dinni Suci |
| NIM | : 01011181520032 |
| Fakultas | : Ekonomi |
| Jurusan | : Manajemen |
| Bidang Kajian Konsentrasi | : Manajemen Sumber Daya Manusia |
| Judul Skripsi | : Pengaruh *Burnot* terhadap Kinerja Perawat Paramedis PT.Graha Pusri Medika Palembang |

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

Pembimbing skripsi,

| Ketua | Anggota |
|---|---|
| Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M | Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A |
| NIP. 195607011985031003 | NIP. 195105121978031002 |

## RIWAYAT HIDUP

| | |
|---|---|
| Nama | : Dinni Suci |
| Jenis Kelamin | : Perempuan |
| Tempat,Tanggal Lahir | : Palembang, 6 Agustus 1997 |
| Agama | : Islam |
| Status | : Belum Menikah |
| Alamat | : Jalan Rawasari No. 2432 RT. 38 RW. 11 Kecamatan Kemuning DII 20 Ilir Sekip Ujung Palembang. |
| Alamat E-mail | : dinni.suci0 608@gmail.com. |
| Telpon | : 0812-7264-8523 / 0813-6752-1311 |

Pendidikan Formal

| | |
|---|---|
| Sekolah Dasar | : SD Negeri 2 Lingkis (2003 – 2009) |
| SMP | : SMP Negeri 10 Palembang (2009 – 2012) |
| SMA | : SMA Negeri 17 Palembang (2012 – 2015) |

Pengalaman Organisasi

1. Wakil ketua Duta Cinta Lingkungan SMA Plus Negeri 17 Palembang 2013 – 2015.
2. Angota Charlie Cheersleader SMA Plus Negeri 17 Palembang 2012 – 2014.
3. Secretary I IKAMMA In UNSRI 2016-2017.
4. Sekretaris II IMAJE UNSRI 2017-2018.
5. Wakil Ketua Divisi PGA Young On Top kota Palembang tahun 2017-2018.
6. Ketua Divisi PGA Young On Top kota Palembang tahun 2018-2019 .
7. Wakil ketua Rintara Jaya SUMSEL 2018-2019.
8. Anggota Binaan Beasiswa Bakti BCA Tahun 2018.
9. Anggota Star Leader Beasiswa Bakti BCA Tahun 2018.

## Daftar Isi

COVER .....**Error! Bookmark not defined.**
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF ..... ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI..... iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH ..... iv
MOTO ..... v
KATA PENGANTAR ..... vi
UCAPAN TERIMA KASIH..... vii
ABSTRACT..... xi
SURAT PERNYATAAN..... xii
RIWAYAT HIDUP..... xiii
DAFTAR ISI..... xiv
DAFTAR TABEL..... xvii
DAFTAR GAMBAR ..... xviii
BAB 1_PENDAHULUAN ..... 1
1.1 Latar Belakang ..... 1
1.2 Rumusan Masalah ..... 11
1.3 Tujuan Penelitian..... 11
1.4 Manfaat Penelitian..... 12
1.4.1 Manfaat Teoristis ..... 12
1.4.2 Manfaat Praktis ..... 12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... 13
2.1 Kelelahan..... 13
2.1.1 Definisi Kelelahan ..... 13
2.1.2 Indikator Kelelahan (*Burnout)*..... 15
2.2 Kinerja ..... 16
2.2.1 Definisi Kinerja..... 16
2.2.2 Indikator Penilaian Kinerja Karyawan ..... 17
2.3 Penelitian Terdahulu..... 19
2. 4 Kerangka Pemikiran ..... 22
2.5 Hipotesis..... 22
BAB III METODE PENELITIAN..... 23
3.1 Ruang Lingkup Penelitian ..... 23

3.2 Rancangan Penelitian ..... 23
3.3 Jenis Data dan Sumber Data ..... 23
3.3.1 Jenis Data ..... 23
3.3.2. Sumber Data ..... 24
3.4 Metode Pengumpuan data ..... 25
3.4.1 Wawancara ..... 25
3.4.2 Kuesioner ..... 25
3.5 Populasi dan Sampel ..... 26
3.5.1 Populasi ..... 26
3.5.2 Sampel ..... 26
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel ..... 27
3.6.1 Variabel Penelitian. ..... 27
3.6.2 Definisi Operasional Variabel. ..... 28
3.7 Teknik Analisis Data ..... 29
3.7.1 Uji Instrumen ..... 29
3.8. Uji Statistik ..... 30
3.8.1.Analisis Regresi linear Sederhana ..... 30
3.9 Uji Hipotesis ..... 31
3.9.1 Uji Pengaruh Parsial (Uji t) ..... 31
3.9.2 Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ($R^2$) ..... 31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN ..... 33
4.1 Gambaran Umum Perusahaan ..... 33
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan ..... 33
4.2 Hasil Penelitian ..... 36
4.2.1 Analisis Deskriptif ..... 36
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel ..... 40
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian ..... 48
4.2.4 Uji Statistik ..... 51
4.2.5 Uji Hipotesis ..... 52
4.3 Pembahasan ..... 56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN ..... 58
5.1 Kesimpulan ..... 58
5.2 Saran ..... 58
5.3 Keterbatasan Penelitian ..... 59

Daftar Pustaka ..... 60
LAMPIRAN ..... 63

## Daftar Tabel

Tabel 1.1 Jumlah Pasien Rawat Inap ..... 5
Tabel 1.2 Tingkat Ketidak hadiran dan Tingkat Keterlambatan Perawat Inap..... 9
Tabel 1.3 Jumlah Pasien Rawat Inap ..... 10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu ..... 19
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert..... 26
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian ..... 28
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 37
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..... 38
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan ..... 39
Tabel 4.5 Pendapat Responden Pernyataan Pertama variabel *burnout* (X) ..... 40
Tabel 4.6 Pendapat Responden Pernyataan Kedua variabel *burnout* (X)..... 41
Tabel 4.7 Pendapat Responden Pernyataan ketiga variabel *burnout* (X)..... 41
Tabel 4.8 Pendapat Responden Pernyataan Keempat variabel *burnout* (X)..... 42
Tabel 4.9 Pendapat Responden Pernyataan kelima variabel *burnout* (X) ..... 42
Tabel 4.10 Pendapat Responden Pernyataan Keenam variabel *burnout* (X)..... 43
Tabel 4.11 Pendapat Responden Pernyataan Ketujuh variabel *burnout* (X) ..... 43
Tabel 4.12 Pendapat Responden Pernyataan Kedelapan variabel *burnout* (X) .... 44
Tabel 4.13 Pendapat Responden Pernyataan Pertama variabel kinerja (Y)..... 44
Tabel 4.14 Pendapat Responden Pernyataan Kedua variabel kinerja (Y) ..... 45
Tabel 4.15 Pendapat Responden Pernyataan Ketiga variabel kinerja (Y) ..... 45
Tabel 4.16 Pendapat Responden Pernyataan Keempat variabel kinerja (Y) ..... 46
Tabel 4.17 Pendapat Responden Pernyataan Kelima variabel kinerja (Y)..... 46
Tabel 4.18 Pendapat Responden Pernyataan Keenam variabel kinerja (Y)..... 47
Tabel 4.19 Uji Validitas ..... 49
Tabel 4.20 Uji Reliabilitas . ..... 50
Tabel 4.21 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana ..... 51
Tabel 4.22 Hasil Uji Statistik t..... 52
Tabel 4.23 Interpretasi Koefisien Korelasi (r) ..... 54
Tabel 4.24 Hasil Koefisien Korelasi (r) & Koefisien Determinasi (R2) ..... 55
Tabel 4.25 Koefisien Korelasi (r)..... 54

## Daftar Gambar

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Pengaruh *Burnout* terhadap kinerja..... 22
Gambar 4.1 Logo PT. Graha Pusri Medika Palembang..... 34
Gambar 4.2 Pemegang saham PT. Graha Pusri Medika Palembang ..... 35
Gambar 4.3 Komisaris PT. Graha Pusri Medika Palemban..... 36
Gambar 4.4 Direksi PT. Graha Pusri Medika Palembang ..... 36

# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Perkembangan rumah sakit dari masa kemasa merupakan suatu langkah nyata bahwa pelaku bisnis cukup tertarik menginvestasikan modal dibidang kesehatan salah satunya rumah sakit, banyak elemen yang mempengaruhi perkembangan rumah sakit itu sendiri berupa system aset manajemen rumah sakit seperti *properties* alat, data *base supplier* penjualan dan kondisi peralatan medik yang aktual. Selain itu manajemen rumah sakit haruslah baik dalam memberdayakan karyawan, biasanya karyawan terbagi dalam beberapa kelompok yaitu kelompok medis, paramedis dan non paramedis.

Kelompok medis dan paramedis mempunyai peranan sebagai ujung tombak pelayanan yang berorientasi pada kontak sosial langsung yaitu pasien. Kontak sosial memiliki indikator kualitas pelayanan yang harus di penuhi oleh seorang karyawan rumah sakit yaitu standar operasional prosedur (SOP). Dalam SOP memiliki kekuatan instruksi sebagai suatu petunjuk terstandardisasi, contoh pedoman SOP salah satunya penerapan jam kerja pekerja. Penerapan jam kerja pekerja pada rumah sakit seperti medis dan paramedis memiliki aturan jam kerja dengan *system* rotasi *shift* dilakukan dalam 8 jam kerja perhari dan tidak boleh melebihi 40 jam kerja perminggu. Menurut Oei, Istijanto (2010) menyatakan bahwa jam kerja rotasi sering kali menghantui para pekerja dengan kepenatan, kelelahan emosional mengarah pada depersonalisasi yang merupakan suatu keadaan penarikan diri secara psikologi dari pekerjaan seseorang.

Berdasarkan uraian diatas tenaga medis mampu mengikuti aturan jam kerja rotasia akan tetapi pada seorang memilki *ritme* tubuh yang berbeda-beda hal ini menyebabkan kejenuhan dan kelelahan khususnya untuk pekerjaan yang mewajibkan kontak sosial dengan orang-orang baru.

Sedangkan menurut Chen (2016) inilah yang mengakibatkan semakin banyak pekerja yang mengalami masalah kesehatan seperti kegelisahan, kelelahan, kegugupan, dan stress sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Kelelahan baik secara fisik, emosional maupun mental inilah yang dikenal dengan kelelahan (*burnout).*

Menurut Hussain et al (2014) menyatakan bahwa stres menjadi tak terelakkan ketika seseorang bekerja dalam lingkungan dinamis, yang tidak sepenuhnya berada di bawah kendali seseorang. Stres dapat mengambil banyak bentuk tetapi menjadi perhatian dengan organisasi dan bidang ilmu manajemen, peneliti khawatir tentang stres terkait organisasi bisnis karena ada faktor intensitas pekerja terhadap tanggung jawab terlebih pada bidang jasa maupun barang. Menurut Magness (2017) *burnout* adalah kondisi perilaku karyawan ketika mereka dalam posisi untuk menanggung tekanan ekstra profesional dan merasa benar-benar kesal dengan lingkungan. Perasaan seperti itu menempatkan mereka di ambang titik keluar di mana mereka cenderung bergerak dari kondisi yang menyenangkan untuk mulai mengalami kelelahan.

Menurut Gorji (2011) menghabiskan banyak waktu berbicara berhadapan langsung dengan pelanggan/klien bisa menyebabkan *burnout* pada awalnya yang akan berdampak pada kualitas kinerja. Selain itu menurut Winston N. Travis (2015) menyatakan bahwa ketika perusahaan memperhatikan kesehatan pekerja hal ini mampu meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi kelelahan, dan meningkatkan

kinerja dan pada akhirnya mengurangi keabsenan dan pengunduran diri sehingga menyebabkan peningkatan kinerja produksi yang berdampak pada peningkatan kinerja dan daya saing organisasi.

Menurut Sumu'a, Ahmad (2009) berikut beberapa faktor yang mempengaruhi *burnout* kerja perasaan berat dikepala, menjadi lelah seluruh badan, kaki merasa berat, menguap, merasa kacau pikiran, mengantuk, merasa berat pada mata, kaku dan canggung dalam bergerak, tidak seimbang dalam berdiri, mau berbaring, merasa susah berfikir, lelah bicara, gugup, tidak dapat berkonsentrasi, tidak dapat memfokuskan perhatian terhadap sesuatu, cenderung untuk lupa, kurang kepercayaan diri, cemas terhadap sesuatu, tidak dapat mengontrol sikap, tidak dapat tekun dalam melakukan pekerjaan, sakit kepala, kekakuan dibahu, merasa nyeri di punggung, merasa pernafasan tertekan, merasa haus, suara serak, merasa pening, merasa kurang sehat sehingga mengakibatan kelesuan kerja yang mempengaruhi kinerja.

Menurut Maslach & Leiter (1996 dan 1998) dalam *burnout multidimensional theory*, *burnout* adalah respon yang berkepanjangan terhadap stres interpersonal pada pekerjaan. Tiga dimensi kunci dari respon ini adalah kelelahan yang luar biasa, perasaan sinisme dan rasa ketidak efektifan. Kejadian ini dapat menganggu fungsi pribadi dan sosial, sementara beberapa orang mungkin keluar dari pekerjaan sebagai akibat dari kelelehan, yang lain akan tetap tinggal tapi hanya akan melakukan yang minimal dan bukan yang terbaik. Penurunan kualitas kinerja dan kesehatan fisik dan psikologis bisa sangat berbahaya tidak hanya untuk pekerja individu, tetapi juga untuk perusahaan secara umum. *burnout* bisa membuat individu merasa kekurangan energi untuk melakukan pekerjaannya. *Burnout* sering

kali menghabiskan banyak waktu dengan klien mereka atau langsung berhubungan dengan pelanggan, mereka menghabiskan banyak waktu berbicara dengan pelanggan bisa menyebabkan *burnout* pada awalnya yang akan berdampak pada kualitas kinerja pada akhirnya.

Penelitian akan dilakukan pada ruamah sakit yang memberikan jasa layanan kesehatan dan sangat tepat bila penelitian mengenai pengaruh kelelahan *(burnout)* kerja terhadap kinerja bisa berjalan pada rumah sakit PT Graha Pusri Medika. Rumah sakit Pusri adalah organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan kepada karyawan/ pensiunan/ keluarga PT Pusri dan anak perusahaannya serta masyarakat umum. PT berdiri sejak tahun 1963, pada awal berdirinya sebagai klinik kesehatan untuk karyawan dan para pekerja asing yang terlibat dalam pembangunan PT Pusri. Ditahun 1973, mengalami pererluasan layanan menjadi bentuk Rumah Sakit. Dan Tahun 2001, *Spin-off* dari PT Pusri menjadi Yayasan Pusri Medika (YPM). Tahun 2006 menjadi PT Graha Pusri Medika, dan beroperasi dengan nama Rumah Sakit Pusri. Rumah Sakit Pusri menerapkan aturan jam kerja dengan shift-shift yaitu permanen (pagi pukul 07.00-15.00), sistem rotasi cepat (sore pukul 15.00-22.00), dan sistem rotasi shift lambat (malam pukul 22.00-06.00) setiap shift terdiri dari 7-8 jam perhari dan 40 jam perminggu dengan waktu libur sehari dalam satu minggu, serta mengharuskan interaksi langsung yang cukup tinggi antara perawat peramedis dengan pasien/klien. Bagian keperawatan rawat inap memiliki intensitas yang paling tinggi, adapun aturan jam kerja bersarkan tingkat ketergantungan pasien sebagi berikut :

1. *Self care* yaitu perawatan yang memerlukan waktu 1-2 jam/hari.
2. *Partial care* yaitu perawatan yang memerlukan waktu 3-4 jam/hari.
3. *Total care* yaitu perawatan yang memerlukan waktu 5-6 jam/hari.

Peneliti memilih tenaga keperawatan (paramedis) pada PT Graha Pusri Medika Palembang karena tenaga kerja perawat paramedis biasanya memiliki peran fungsional pada pasien/klien dan menghabiskan banyak waktu untuk berinteraksi langsung dengan pasien sehingga berdampak pada kelelahan. Berikut merupakan data rata-rata jumlah pasien rawat inap per hari dibeberapa ruangan rawat inap berdasarkan tingkat ketergantungan klien terhadap perawat pada tahun 2017 dan data jumlah perawat inap per ruangan.

Tabel 1.1 Jumlah Pasien Rawat Inap Per Hari Berdasarkan Tingkat Ketergantungan Tahun 2015, 2016 dan 2017.

| No | Tingkat Ketergantungan Pelayanan | Jumlah Pasien (Orang) | | | Jumlah Perawat (Orang) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **2015** | **2016** | **2017** | **2015** | **2016** | **2017** |
| **1.** | *Self care* | 80 | 78 | 83 | 42 | 50 | 48 |
| **2.** | *Partial Care* | 85 | 86 | 98 | 47 | 46 | 48 |
| **3.** | *Total care* | 50 | 52 | 50 | 35 | 31 | 36 |
| | **Total** | **237** | **241** | **231** | **124** | **127** | **132** |

Sumber: Bagian Keperawatan PT Graha Pusri Medika Palembang tahun 2018.

Pada tabel diatas mengemukakan bahwa perawat PT Graha Pusri Medika Palembang memiliki klasifikasi perawat berdsarkan ketergantungan yaitu *selft care*, memerlukan waktu pelayanan satu pasien per 1 jam layanan dalam satu *shift* sehingga dapat dikatakan perawat paramedis yang memiliki tingkat kelelahan lebih rendah dari tingkat ketergantungan lainnya. Sedangkan *partial care*, memerlukan waktu satu pasien per 3 jam pelayanan dalam satu *shift* memiliki tingkat kelelahan menengah dibanding tingkat ketergantungan laiinya . Dan *total care*, satu pasien

per 6 jam pelayanan dalam satu *shift* pada perawat paramedis yang memiliki tingkat kelelahan paling tinggi tingkat ketergantungan lainnya. Jam kerja pelayanan memiliki hubungan yang sangat erat dimana kapasitas perawat yang melayani mempengaruhi jumlah pasien yang ada.

Berdasarkan metode Gillies (1994) untuk mengetahui jumlah tenaga perawat yang dibutuhkan di dalam suatu unit perawatan agar jumlah pasien yang dirawat tidak melebihi kapasitas tenaga perawat perlu dilakukan perhitungan, dengan prinsip metode Gillies, sebagai berikut:

1. Waktu keperawatan langsung
   a. Waktu keperawatan *self care* = 1 jam
   b. Waktu keperawatan *partialcare* = 3 jam
   c. Waktu keperawatan *total care* = 6 jam
2. Waktu keperawatan tidak langsung

   Menurut Wolfe & Young ( Gillies, 1994) = 60 menit/klien/hari = 1 jam/klien/hari
3. Waktu penyuluhan kesehatan lebih kurang 15 menit/ hari/ klien = 0,25 jam/hari/klien
4. Jumlah hari pertahun yaitu : 365 hari. Hari libur masing-masing perawat per tahun, yaitu : 73 hari [ hari minggu/libur = 52 hari ( untuk hari sabtu tergantung kebijakan rumah sakit setempat, kalau ini merupakan hari libur maka harus diperhitungkan , begitu juga sebaliknya ), hari libur nasional = 13 hari, dan cuti tahunan = 8 hari]

5. Jumlah jam kerja tiap perawat adalah 40 jam per minggu (kalau hari kerja efektif 6 hari maka 40/6 = 6.6 = 7 jam per hari, kalau hari kerja efektif 5 hari maka 40/5 = 8 jam per hari)
6. Jumlah tenaga keperawatan yang dibutuhkan disatu unit harus ditambah 20% (untuk antisipasi kekurangan /cadangan ).

Berdasarkan prinsip metode Gillies maka perhitungan kebutuhan perawat rawat inap di RS Pusri tahun 2017 sebagai berikut:

1. Jumlah jam keperawatan langsung
   a) Ketergantungan *self care* = 83 Orang x 1 jam = 83 jam
      Ketergantungan *partial care* = 98 Orang x 3 jam = 294 jam
   b) Ketergantungan *total care* = 50 Orang x 6 jam = 300 jam +
      Jumlah jam = 677 jam
2. Jumlah keperawatan tidak langsung
   231 Orang klien x 1 jam = 231 jam
3. Pendidikan kesehatan = 677 Orang klien x 0,25 = 57,75 jam
4. Sehingga Jumlah total jam keperawatan/ klien /hari :
   $$\frac{677 \text{ jam} + 231 \text{ jam} + 57{,}75 \text{ jam}}{231 \text{ orang}} = 4{,}18 \text{ Jam/klien/hari}$$
5. Jumlah tenaga yang dibutuhkan :
   $$\frac{4{,}18 \times 231 \times 365}{(365 - 73) \times 7} = \frac{352.437}{2044} = 172{,}425 \text{ orang ( 172 orang )}$$
6. Untuk cadangan 20% menjadi 6 x 20% = 1,2 orang (1 orang/unit).
   6 unit rawat inap x 1 orang perawat/unit = 6 perawat cadangan.

Jadi jumlah tenaga yang dibutuhkan secara keseluruhan adalah 172 perawat/orang /hari + 6 perawat/orang /hari = 178 perawat/orang /hari.

Berdasarkan uraian diatas bahwasannya 132 Orang perawat inap PT Graha Medika Palembang ini melakukan layanan melebihi kapasitas dimana mereka berinterkasi dengan pasien yang seharusnya dihadapi oleh 178 orang perawat terhadap pasien perhari. Sedangkan mereka berinteraksi melebihi interaksi yang seharusnya mereka lakukan dan mengeluarkan energi melebihi kapasitasnya, inilah yang dapat menyebabkan *burnout* bagi perawat PT Graha Medika Palembang.

Menurut Abdurrahmat (2009) bahwa intensitas pekerjaan dimana perawat layanan rumah sakit hanya boleh bertanggung jawab pada 1-2 orang pasien atau bertemu 2 orang baru perjam. Survei yang dilakukan menyarakan bahwa faktor tersebut berpengaruh positif signifikat terhadap kelelahan semakin banyak kontak sosial dengan seseorang akan mengakibatkan kelelahan kaitan terhadap kinerja adalah output yang dihasilkan, berupa pelayanan berstandar yang harus dipenuhi dari segi kuantitas maupun kualitas. Selain dari pada itu salah satu dampak dari burnout ialah sinisme.

Menurut Maslach dan Leiter (1997) mengemukakan bahwa *burnout* adalah sinisme, sinisme adalah sikap menjauhi pekerjaan dan meminimalkan keterlibatan mereka ditempat kerja. Sikap sinisme dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran dan tingkat keterlambatan perawat dalam menjauhi keterlibatan mereka ditempat kerja.

Berikut merupakan data persentase tingkat absensi dan persentase tingkat keterlambatan perawat inap PT Graha Pusri Medika tahun 2016 dan 2017:

Tabel 1.2 Tingkat Ketidak hadiran dan Tingkat Keterlambatan Perawat Inap Tahun 2015, 2016 dan 2017.

| No | Ruangan | Tingkat Ketidak Hadiran (%) | | | Tingkat Keterlambatan (%) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 2015 | 2016 | 2017 | 2015 | 2016 | 2017 |
| 1 | Cempaka | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 5 |
| 2 | Plamboyan | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 3 | Nusa Indah | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 4 | Kusuma | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| 5 | Mawar | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 6 | Neonatus | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 |

Sumber: Bagian Kepegawaian PT Graha Pusri Medika Palembang tahun 2018.

Berdasarkan tabel 1.2 tampak bahwa peningkatan ketidak hadiran yang ditandai dengan peningkatan yang semula hanya rata-rata 1,33 tahun 2015, menjadi 1,16% pada tahun 2016, meningkat 2,5% pada tahun 2017 menunjukan peningkatan tertinggi. Adanya peningkatan pada keterlambatan yang ditandai dengan peningkatan yang semula hanya 1,16 tahun 2015, menjadi 1,33% pada tahun 2016, meningkat hingga angka 2,33% pada tahun 2017. Peningkatan ketidakhadiran dan keterlambatan ini dapat menggambarkan adanya sikap untuk menjauhi keterlibatan pada tempat kerja serta tanggung jawab pekerja. Jika amati penurunan persentase diatas secara keseluruhan akan mempengaruhi kinerja perawat paramedis bila terjadi secara terus menerus.

Sedangkan menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang

sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu lingkungan persaingan bisnis.

Menurut Robbin (2006) salah satu indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah kuantitas. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Melalui indikator kuantitas ini kita akan melihat jumlah pasien rawat inap pada tahun 2016 dan 2017 untuk membandingkan kinerja perawat inap.

Tabel 1.3 Jumlah Pasien Rawat Inap Tahun 2015, 2016 dan 2017.

| **No** | **Ruangan** | **Pasien Rawat Inap (orang)** | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **2015** | **2016** | **2017** |
| 1 | Cempaka | 652 | 648 | 564 |
| 2 | Plamboyan | 236 | 252 | 264 |
| 3 | Nusa Indah | 299 | 312 | 276 |
| 4 | Kusuma | 345 | 360 | 324 |
| 5 | Mawar | 378 | 360 | 372 |
| 6 | Neonatus | 193 | 180 | 168 |
| | **Total** | **2.103** | **2.112** | **1.868** |

Sumber: Bagian Kepegawaian PT Graha Pusri Medika Palembang tahun 2018.

Berdasarkan tabel 1.3 tampak bahwa pada pasien rawat inap terjadi penurunan kinerja yang ditandai dengan adanya penurunan jumlah pasian sebanyak 0,09% saja pada tahun 2015 dan meningkat menjadi 2.44% pada tahun 2017 dibanding tahun 2018. Penting bagi RS. Pusri untuk terus mempertahankan kinerja

para perawat agar dapat memberikan pelayanan yang optimal bagi masyarakat serta meningkatkan citra perusahaan.

Untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja RS. Pusri perlu memperhatikan *burnout* agar dapat mencapai kinerja yang optimal, hasil observasi awal mengenai *burnout* dan kinerja pada perawat inap RS. Pusri terdapat fenomena yang saling berkaitan maka penulis akan melakukan penelitian mengenai "Pengaruh *Burnout* terhadap kinerja perawat RS. Pusri Palembang." Data diatas membuat peneliti sangat ingin mengenalisa dan mengetahui secara mendalam masalah apa saja yang dihadapi perawat paramedis ketika terjadi *axcess interaction* yang mengakibatkan *burnout* dan bagaimana seorang perawat mempu menghadapi pasien melalui kontak sosial yang tinggi diluar kemampuan psikologinya terhadap kinerja perawat berupa pengukuran kualitas, kuantitas serta komitmen kerja

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang didapat dalam penelitian ini, "Bagaimana pengaruh *Burnout* terhadap kinerja Perawat paramedis di RS. Graha Pusri Medika Palembang ?"

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang di kemukakan di atas, berjuan "Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja Perawat paramedis di RS. Graha Pusri Medika Palembang ".

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoristis

Penelitian memiliki manfaat untuk mengembangkan ilmu dan kemempuan peneliti sebagai bekal di masyarkat terhadap penerapannya. Selain itu peneliti berharap agar penelitian selanjutnya dapat memberi referensi.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat penelitian "Pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja Perawat PT Graha Pusri Medika Palembang" adalah bisa memberi output masukan terhadap keputusan dan kebijakan-kebijakan bagi rumah sakit Pusri Palembang.

## Daftar Pustaka


Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*: PT. Rineka Cipta.

Abdurrahman, Mulyono. 2009. *Pendidikan Bagi Individu yang Mudah menyerah dan Putus Asa.* Jakarta :PT Reineka Copta.

B. Bakker, Arnold and Demerouti, Evangelia. 2014. "Burnout and Job Performance; The Moderating Role of Selection,Optimization,and Compensation Strategis".J *ournal of Occupational Health Psychology 2014, Vol. 19, No. 1, 96-107*

Chalie. 2016. *Divisi SDM.* Company Profile. Jakarta: Citra Van Titipan Kilat.

Cheryl Esther Majore, Flora P. Kalalo dan Hendro Bidjuni. 2018. e-Journal Keperawatan (e-Kp) . Volume 6 Nomor 1. 18-25.

Consiglio, Chiara. 2014. Interpersonal strain at work: *A new burnout facet relevant for the health of hospital staff*. Interpersonal strain at work: *A new burnout facet relevant for the health of hospital staff*. Burnout research 1 Vol 14 No 16. 69-75.

Chen, Dr. Jia-Chern., et al. 2016. "A Study into the impact of occupational burnout on the job performance of enterprises employees". *The Journal of Global Business Management, Volume 12 Number 2 October 2016*

Edward Powers. 2013. "*Burnout* in the Millennium" S.A.M Advance Management Journa Musim Panas 20000,48.

Evelyn Tnay, Abg Ekhsan Abg Othman, Heng Chin Siong, Sheilla Lim Omar Lim. 2017. *Hubungan Kelelahan Terhadap Kinerja Supir Truck PT Raya Bumi Mandiri Samarinda*. PSIKOBORNEO. Vol 5 (1) ISSN 2477-2674, ISSN 2477-2666 (cetak), ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id. 206-217.

Grau-Martin, Flichtentrei, Prats & Braga. 2015. *The Consequences of burnout syndrome among healtcare propessionals in Spain and Spanish Latin American Countries*. www.elsevier.com /locate/burn. Vol. 27 No. 1. 22-29

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gillies, D.A. 1994. *Nursing management, a system approach. (third edition)* : WB Saunders..

Gorji, Mohammadbagher. 2011. *The Effect of Job Burnout Dimension on Employees" Performance.* International Journal of Social Science and Humanity. Vol 1, No. 4, November 2011 pp. 4-19.

Hasibuan. 2010. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta. Penerbit Bumi aksara.

Handoko, Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, edisi 2. Yogyakarta. BPFF Yogyakarta.: PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Jamaluddin. 2015. *Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan*. Jamaluddin / JUPITER www.journalsbussines.co.id. Vol. XIV No. 210-231.

Magness, Stulberg. 2017. *Elevate Your Game.Avoid Burnout, and Thrive with the New Science of Success*. Rodale.

Mohamad Taufik Surya Gunawan. 2016. *Pengaruh kelelahan kerja (burnout) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian Produksi PT Lestari Mahaputra Buana Padalara Buana Padalarang Bandung*. Jurnal Bisnis Vol. 19 No 06 Agustus 2016. Diambil dari http://repository.upi.edu/28597 (akases 04 April 2018).

Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisi 1 jilid 10. Indonesia : Penerbit Erlangga.

Marldward. 2010. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol. 8, No. 2, 2017, 177-187. 48.

Oei, Istijanto . 2010. *Behavior in Organizations*. Jakarta: Bumi Aksara.

Profil dan data Rumah Sakit Pusri Palembang. 2018. http://rspusri.com . Diakses 02 April 2018.

Rehman, hummayoun Naeem, Sadib Yousaf. 2015. *Impact of Burnout on employees Performance: An analysis of Banking industry*. World Review of Entrepreneurship, Management and Sust. Development, Vol. 11, No. 1. 8-16.

P. Robbins, Stephen. 2017. *Perilaku Organisasi (edisi kesepuluh)*: PT. Indeks
Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaa & Pengembangan SDM:* PT. Alfabeta
R. Cooper, Donald and S. Schindler, Pamela. 2013. *Business Research Methods*

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian* . Bandung. Penerbit Alfabeta.

Sanusi, Anwar. 2017. *Metodoogi Paneitian Bisnis*, Jakarta: Saleba Empat.

Najla .2018. Kelahan diakibatkan oleh jam kerja: https://tekno.tempo.co/read/581120/bersikap-sinis-itu-merusak-otak , diakses 14 juli 2018.

Winston, N Travis. 2002. *Handbook on Burnout and Sleep Deprivation, Strategies and Impact on Performance and Behavior. Labby*. Hauxoun.