

# PENGARUH BEBAN KERJA DAN KESEJAHTERAAN DOSEN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN *BURNOUT*

Arini Sulistyowati<sup>1</sup>, Imam Muazansyah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dosen Universitas Wijaya Putra, <sup>2</sup>Dosen Universitas Kaltara  
arinisulistyowati@uwp.ac.id, researchtogether1411@gmail.com

## *Abstract*

The growing national development, higher education was temporarily changed, following the dynamics of globalization. As an educational institution, higher education has a noble mission, which is to educate and improve the quality of human resources, either through formal education in the framework of knowledge development, or through training (non-formal education) in order to improve skills. This research was conducted with the aim to know the influence of workload and prosperity of lecturer to job satisfaction and burnout. This study uses a quantitative approach. Data collection using primary and secondary data. Data analysis technique used is SEM analysis by using PLS. The results in this paper show that (1) There is no significant influence with the negative direction of Workload on Job Satisfaction; (2) There is no significant influence with the negative direction of Workload on Burnout; (4) There is no significant influence with positive direction of Welfare of Lecturer to Burnout at lecturer at University of Indonesia, (5) There is no significant influence with positive direction of Job Satisfaction on Burnout to lecturers at universities throughout Indonesia.

**Keyword:** *Workload, Lecturer Welfare, Job Satisfaction, Burnout*

## PENDAHULUAN

Seiring dengan pembangunan nasional yang semakin berkembang, perguruan tinggi dituntut untuk semakin mandiri, berotonomi, dan dikelola secara profesional. Sebagai sebuah lembaga pendidikan, maka pendidikan tinggi mengemban misi mulia, yakni mendidik dan meningkatkan mutu sumberdaya manusia, baik melalui pendidikan formal dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan (*knowledge*), maupun melalui pelatihan (pendidikan non-formal) dalam rangka peningkatan keterampilan (*skill*). Beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang dipunyai sehari-hari dan dianggap sebagai sumber beban. (Rivai, 2011). Dosen memiliki beban kerja dengan intensitas yang beragam dan membutuhkan kesabaran dalam melaksanakan pekerjaannya dikarenakan pekerjaan ini mengharuskan dosen untuk melayani dan memberikan kepuasan kepada mahasiswa ditambah lagi untuk menyelesaikan pekerjaannya terkadang harus dilakukan di luar jam kerja. Beban kerja dengan intensitas yang beragam serta lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan potensi *burnout*.

Kepuasan kerja adalah kenyamanan atau kondisi emosi positif yang dirasakan akibat dari pengalaman pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah ciri-ciri intrinsik pekerjaan, imbalan, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja yang menunjang (Munandar, 2001). Dosen adalah tenaga pendidik pada perguruan tinggi yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar (Pannen, 2005). Dosen bisa bekerja di perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta. Dosen yang bertugas di perguruan tinggi negeri berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Selain mengajar, tugas dosen yang lain adalah penelitian, dan pengabdian. Ketiga tugas ini dikenal dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Padatnya kegiatan rutinitas, supervisi, dan kompleksitas tugas dapat mempengaruhi dan mengontrol pikiran dan perasaan (emosi) seseorang dapat meunculkan kesejahteraan tersendiri bagi seseorang di tempat kerjanya. Penilaian yang positif ini merupakan indikator dari kesejahteraan. Wright & Bonnet (2007) memaparkan bahwa kesejahteraan (*well-being*) dapat diketahui dari ada atau tidaknya perasaan bahagia. *Burnout* menurut Hariyadi (2006) dalam Romadhoni, *et al.* (2015) adalah kelelahan yang disebabkan oleh intensitas kerja dosen. *Burnout* muncul karena stres berlebihan, dan sulit diatasi yang dapat mengantarkan individu pada keadaan yang lebih buruk dimana muncul apatisme, sinisme, dan frustrasi (Widiastuti dan Kamsih, 2008). Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kesejahteraan dosen terhadap kepuasan kerja dan *burnout*.

## Kajian Teori

Beban kerja meliputi jam kerja yang panjang dan banyaknya individu yang harus dilayani menyebabkan pustakawan merasa mempunyai beban kerja yang harus dipikul. Hal ini merupakan faktor pemicu stress yang potensial menjadi penyebab *burnout* (Leither dan Maslach, 2005). Menurut Gopher dan Doncin dalam Lysaght, *et al.* (1989), beban kerja diartikan sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Beban kerja dapat digolongkan menjadi 2 sudut pandang menurut Utami, *et al.* (2016), yaitu:

1. Beban kerja sudut pandang obyektif, ialah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktifitas yang dilakukan.
2. Beban kerja sudut pandang subyektif, ialah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pertanyaan tentang beban kerja yang diajukan, tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Konsep kesejahteraan hidup (*well-being*) mengacu pada pengalaman dan fungsi psikologis yang optimal (Ryan dan Deci, 2001). Kesejahteraan (*well-being*) terbagi menjadi 2 golongan yaitu kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) dan kesejahteraan psikologi (*psychologic well-being*). *Subjective well-being* (kesejahteraan subjektif) adalah persepsi seseorang terhadap pengalaman hidupnya, yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afeksi terhadap hidup dan merepresentasikan dalam kesejahteraan psikologis. (Ariati, 2010). Menurut Ed Diener, Eunkook Suh, dan Shigehiro Oishi (1997), *subjective well-being* mengacu pada bagaimana orang mengevaluasi hidup mereka. Sedangkan *Psychological well-being* menurut Ryff (1989) 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 yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup mereka lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya.

*Burnout* menurut Hariyadi (2006) adalah kelelahan yang disebabkan oleh intensitas kerja yang berlebihan, dimana seseorang bekerja terlalu lama dan terlalu banyak, sehingga seseorang mengabaikan akan kebutuhan dan keinginannya sebagai individu, seseorang juga turut merasakan adanya tekanan untuk memberi lebih banyak dan lebih banyak lagi. Adanya tuntutan ini dapat menimbulkan perasaan bersalah karena tidak bisa memenuhinya yang kemudian mendorong mereka untuk menambah energi lebih banyak dan lebih besar dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan pengguna tersebut (Fraudenberger, 1974). *Burnout* menurut Fraudenberger (1973) dalam Ilyas (2012:2) yang dikutip oleh Romadhoni, *et al.* (2015) adalah kelelahan mental, kehilangan komitmen, dan penurunan motivasi pada diri pekerja. Sedangkan menurut Chavalitsakulchai dan Shahvanaz (1991) dalam Setyawati (2010) *burnout* atau kelelahan kerja merupakan fenomena yang kompleks yang disebabkan oleh faktor biologi pada proses kerja serta dipengaruhi oleh factor internal dan factor eksternal, yaitu:

1. Faktor eksternal pengaruh terjadinya kelelahan kerja yaitu lingkungan kerja yang tidak memadai.
2. Faktor internal pengaruh kelelahan kerja yaitu masalah psikososial.

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja berkaitan erat antara sikap pegawai terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan, antara lain: situasi kerja, pengaruh sosial dalam kerja, imbalan, dan kepemimpinan, serta faktor lain. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2011). Kepuasan kerja merujuk pada sikap yang lazim ditunjukkan pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja cenderung lebih mengacu pada sikap daripada perilaku. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kemudian Dewi (2010) menerangkan bahwa kepuasan kerja tergantung pada *discrepancy* antara *should he (expectation, needs atau values)* dengan apa yang menurut perasaannya atau presepinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada dosen di Universitas Seluruh Indonesia
- H<sub>2</sub> : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada dosen di Universitas Seluruh Indonesia
- H<sub>3</sub> : Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada dosen di Universitas Seluruh Indonesia
- H<sub>4</sub> : Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada dosen di Universitas Seluruh Indonesia
- H<sub>5</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada dosen di Universitas Seluruh Indonesia

## Metode Penelitian

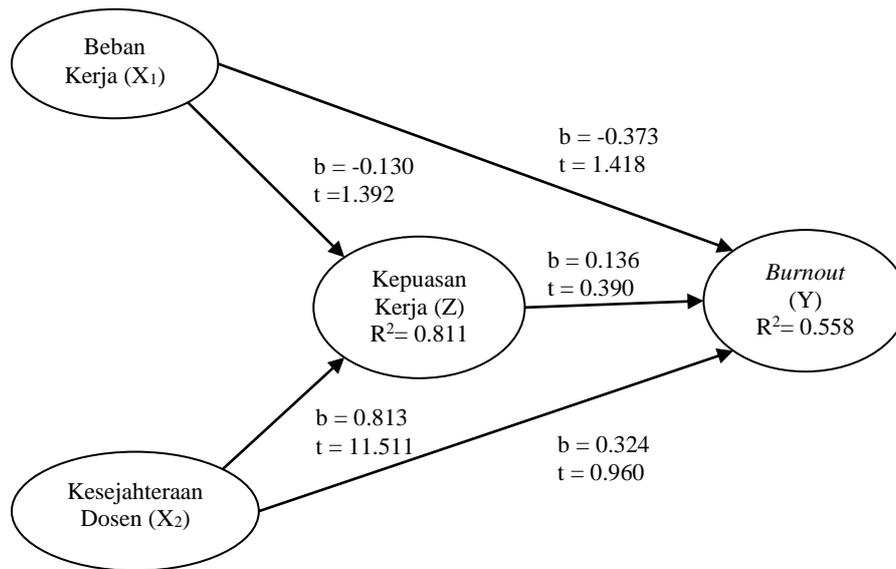
Pendekatan penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2016:11). Data yang diperoleh untuk penelitian ini bersumber dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner (daftar pertanyaan) yang dibagikan kepada responden yang disusun berdasarkan variabel yang telah ditentukan dengan menyediakan jawaban alternatif, dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan, untuk memperoleh informasi dari buku-buku referensi, jurnal maupun sumber lainnya yang relevan dengan penelitian. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Burnout* (Y). Variabel *Burnout* diukur melalui *Physical exhaustion*, *Emotional exhaustion*, *Depersonalization*, *Low or reduced personal accomplishment* (Hera et al, 2016). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Beban Kerja ( $X_1$ )  
Variabel Beban Kerja dalam penelitian ini diukur melalui norma waktu, volume kerja, dan jam kerja efektif (Astianto 2014).
2. Kesejahteraan Dosen ( $X_2$ )  
Kesejahteraan dosen dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada Zulkifli dkk (2014) yaitu: 1) Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, 2) Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, dan 3) Memperoleh perlindungan dalam menghasilkan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.

Variabel moderasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Z). Variabel Ekspor Nonmigas diukur melalui gaji, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, komunikasi, dan fasilitas (Gilmer dalam Sutrisno (2009). Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah di baca dan di implementasikan. Teknik analisis yang dipilih untuk menganalisis data dan menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah *The Structural Equation Model* (SEM). Untuk menjawab hipotesis digunakan *Partial Least Square* (PLS). Menurut Ghozali (2012:41) perhitungan dilakukan dengan menggunakan alat Bantu Smart *Partial Least Square* (PLS), dikarenakan berbentuk multi jalur dan model yang digunakan berbentuk Reflektif. Model perhitungan dilakukan dengan menggunakan alat bantu Smart PLS dikarenakan dalam penelitian ini memiliki hubungan multi jalur dan berbentuk formatif dan reflektif. Selain itu dikarenakan sampling kurang dari 100 responden. Model formatif adalah model yang menunjukkan arah hubungan dari indikator ke variable laten. Model reflektif adalah model yang menunjukkan hubungan dari variable laten ke indikatornya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis tingkat kesesuaian model struktural yang dibangun menunjukkan simpulan bahwa model keseluruhan telah “Relevan” untuk menjelaskan variabel-variabel yang diteliti dan pengaruhnya pada masing-masing variabel. Perhitungan nilai  $Q^2$  di dapatkan nilai 0.916 atau sudah melebihi batas kritis 0,5 dengan demikian model struktural telah dinyatakan cocok dan sesuai.



Gambar 1. Model Inner PLS

Terdapat 2 variabel *eksogen* dalam model inner yang diteliti, yaitu Beban Kerja dan Kesejahteraan Dosen. Kemudian variabel *endogen* dalam model inner yang diteliti adalah *Burnout*. Sedangkan variabel *intervening* dalam model inner yang diteliti adalah Kepuasan Kerja. Pada model persamaan dengan *endogen Burnout* nilai  $R^2$  mencapai 0.558, yang berarti *Burnout* dapat dijelaskan oleh Beban Kerja, Kesejahteraan Dosen dan Kepuasan Kerja mencapai 55.8%. Pada model persamaan dengan variabel Kepuasan Kerja nilai  $R^2$  mencapai 0.811, yang berarti Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh Beban Kerja dan Kesejahteraan Dosen mencapai 81.1%.

Hasil  $Q^2$  yang dicapai adalah 0.916 yang berada pada rentang 0.66 – 11.00, sehingga dapat dikatakan bahwa model tersebut adalah model yang “Sangat Baik”.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Hipotesis 1 (H<sub>1</sub>)

Hipotesis pertama pada penelitian tidak terbukti kebenarannya, dikarenakan hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai  $t$  sebesar 1.392 yang berarti lebih kecil dari 1.96, sehingga dapat dikatakan bahwa Beban Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan memiliki besar pengaruh sebesar -0.130 yang berarti tingkat beban kerja yang semakin meningkat belum tentu akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen di Universitas Seluruh Indonesia.

#### Hipotesis 2 (H<sub>2</sub>)

Hipotesis kedua pada penelitian tidak terbukti kebenarannya, dikarenakan hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai  $t$  sebesar 1.418 yang berarti lebih kecil dari 1.96, sehingga dapat dikatakan bahwa Beban Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Burnout* dengan memiliki besar pengaruh sebesar -0.373 yang berarti tingkat beban kerja yang semakin meningkat belum tentu akan dapat meningkatkan *Burnout* dosen di Universitas Seluruh Indonesia.

#### Uji Hipotesis 3 (H<sub>3</sub>)

Hipotesis ketiga pada penelitian terbukti kebenarannya, dikarenakan hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai  $t$  sebesar 11.511 yang berarti lebih besar dari 1.96, sehingga dapat dikatakan bahwa Kesejahteraan Dosen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan memiliki besar pengaruh sebesar 0.813 dengan yang berarti semakin tinggi kesejahteraan dosen maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja dosen di Universitas Seluruh Indonesia.

#### Hipotesis 4 (H<sub>4</sub>)

Hipotesis keempat pada penelitian tidak terbukti kebenarannya, dikarenakan hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai  $t$  sebesar 0.960 yang berarti lebih kecil dari 1.96, sehingga dapat dikatakan bahwa Kesejahteraan Dosen tidak berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* dengan memiliki besar pengaruh sebesar 0.324 yang berarti semakin tinggi kesejahteraan dosen belum tentu akan dapat meningkatkan *Burnout*.

#### Hipotesis 5 (H<sub>5</sub>)

Hipotesis keempat pada penelitian tidak terbukti kebenarannya, dikarenakan hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai  $t$  sebesar 0.390 yang berarti lebih kecil dari 1.96, sehingga dapat dikatakan

bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* dengan memiliki besar pengaruh sebesar 0.136 yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja belum tentu akan dapat meningkatkan *Burnout*.

#### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisa data yang diperoleh terlihat bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $t$  sebesar 1.392 yang berarti lebih kecil dari 1.96. Pengaruh kedua variabel tersebut menunjukkan arah negatif sebesar 0.130 yang berarti semakin rendah beban kerja akan semakin dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen di Universitas seluruh Indonesia, sebaliknya semakin tinggi beban kerja akan semakin dapat menurunkan kepuasan kerja dosen di Universitas seluruh Indonesia.

Dalam hasil analisis juga ditemukan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout* dengan nilai  $t$  sebesar 1.418 yang berarti lebih kecil dari 1.96. Pengaruh kedua variabel ini menunjukkan arah negatif sebesar 0.373 yang berarti tingkat beban kerja yang semakin meningkat belum tentu akan dapat meningkatkan *Burnout* dosen di Universitas Seluruh Indonesia. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Romadhoni et al (2015) yang menemukan bahwa Beban kerja secara positif dan signifikan dapat memberikan efek perasaan stress.

Selain itu, hasil analisa data yang diperoleh juga terlihat bahwa kesejahteraan dosen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $t$  sebesar 11.511 yang berarti lebih besar dari 1.96 dengan pengaruh yang menunjukkan pada arah positif sebesar 0.813 yang berarti semakin tinggi kesejahteraan dosen maka akan semakin tinggi kepuasan kerja dosen di Universitas Seluruh Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanujaya (2014) yang menemukan bahwa adanya hubungan signifikan positif agak rendah antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Artinya, semakin karyawan merasakan kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologis.

Dalam hasil analisis ini juga ditemukan bahwa kesejahteraan dosen tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Pengaruh kedua variabel menunjukkan arah positif sebesar 0.324 dan nilai  $t$  sebesar 0.690 yang berarti lebih kecil dari 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya kesejahteraan dosen belum tentu akan meningkatkan *burnout* dosen di Universitas seluruh Indonesia. Demikian juga dengan Kepuasan Kerja yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Burnout*. Hasil nilai  $t$  yang diperoleh sebesar 0.390 yang berarti lebih kecil dari 1.96 dengan pengaruh sebesar 0.136. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja belum tentu akan dapat meningkatkan *Burnout*.

#### **Kesimpulan**

1. Tidak terdapat pengaruh signifikan dengan arah negatif Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada dosen di Universitas seluruh Indonesia
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan dengan arah negatif Beban Kerja terhadap *Burnout* pada Universitas seluruh Indonesia
3. Terdapat pengaruh signifikan dengan arah positif Kesejahteraan Dosen terhadap Kepuasan Kerja pada dosen di Universitas seluruh Indonesia.
4. Tidak terdapat pengaruh signifikan dengan arah positif Kesejahteraan Dosen terhadap *Burnout* pada dosen di Universitas seluruh Indonesia.
5. Tidak terdapat pengaruh signifikan dengan arah positif Kepuasan Kerja terhadap *Burnout* pada dosen di Universitas seluruh Indonesia.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ariati, J. 2010. *Subjective Well-Being* (Kesejahteraan Subjektif) Dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 8, No.2
- Arifin, M., Z., T. Alhabsji, & H. N. Utami. 2016. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo). *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 3 No.2
- Astianto, A., & H. Supriyadi. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban. Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan. Riset Manajemen* Vol. 3, No.7
- Dewi. A. A. C. 2010. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Persada Swalayan Malang). *Skripsi*, Jurusan Manajemen, Program Studi S1 Manajemen, Universitas Negeri Malang.
- Diener, E, Suh, E, & Oishi, S. 1997. *Recent findings on subjective well-being*. <http://www.psych.uiuc.edu/~ediener/hottopic/paper1.html>, diakses tanggal 4 Desember 2017

- Freudenberger, H. 1974. "Staff Burnout". *Journal of Social Issue*, 30: 159-165
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 20. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Hariyadi, U. B. 2006. *Burnout Pada Pustakawan*. Depok: Departemen Ilmu Perpustakaan dan Informasi FIB UI
- Hera, Rasyidin, & Hasmin. 2016. Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Wanita Di Rsud I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Management*, Volume 1 Nomor 1
- Ilyas, A. 2012. "Kejenuhan Kerja dan Upaya Mengatasinya Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai", tersedia di <http://butuhkerjaa.blogspot.com>. (Diakses 25 Desember 2017)
- Lysaght, Robert J. et al. 1989. *Operator Workload: Comprehensive Review and Evaluation of Operator Workload Methodologies*. Pennsylvania: Analytics Inc.
- Munandar, A. S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Penerbit. Universitas Indonesia (UI Press).
- Pannen, P. 2005, *Pembelajaran Orang Dewasa*, Edisi Revisi, PAU-PPAI Universitas Terbuka, Jakarta
- Rivai, V. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Robbins SP, & Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Romadhoni, L. C., Asnomy T., & Suryatni, M. 2015. Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di Kota Mataram. *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan Khazanah Al-Hikmah*, 3(2), 125-145.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. 2001. On Happiness and Human Potentials: A Review of. Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review Psychology*, 52., 141-166
- Ryff, C.D. 1989. Happiness is Everything, or is it? Exploration on The Meaning of Psychological Well-Being *Journal of Personality and Social Psychological*, 57, 1060-1081
- Setyawati. 2010. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Asmara Books
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widiastuti, D. Z., & A. Kamsih. 2008. Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Burnout Pada Guru Sekolah Dasar. *Jurnal InSight*. 6 (2)
- Wright, T.A., & Bonnet, D.G. 2007. Job satisfaction and psychological well being as nonaddictive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33, 141-161.
- Zulkifli, M., A. Darmawan., & E. Sutrisno. 2014. Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan Dan Kinerja Guru. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia* Vol. 3, No. 02, hal 148 - 15