



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 9013-9023

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu

Mursanto<sup>1✉</sup>, Abdul Kadir MS<sup>2</sup>

Universitas Islam Kalimantan, Muhammad Arsyad Al Banjari, Banjarmasin

Email: [Mursanto531965@gmail.com](mailto:Mursanto531965@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui atau menguji seberapa besar pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, selanjutnya untuk mengetahui pula seberapa besar pengaruh *Burnout* secara parsial terhadap kinerja karyawan dan yang terakhir untuk mengetahui dan menguji seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan *Burnout* secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Nusantara Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu. Adapun Rancangan penelitian ini menggunakan penelitian secara Kuantitatif, yaitu penelitian ilmiah yang secara sistematis menggunakan angka- angka dan statistik dalam pengumpulan serta analisis data yang diukur dan terukur, dengan memakai 30 responden menggunakan analisis dan regresi linear berganda. Kemudian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1). Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) *Burnout* juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 3) Lingkungan kerja dan *Burnout* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengidentifikasi bahwa faktor lingkungan kerja dan *Burnout* seperti kelelahan fisik dan mental dalam bekerja sangat berpengaruh sekali terhadap kinerja karyawan, oleh sebab itu perusahaan dalam hal ini PT Nusantara Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, benar-benar memperhatikan karyawannya sebagai aset perusahaan.  
Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Burnout, Kinerja Karyawan*

## Abstract

This research is used to find out or test how much influence the work environment partially has on employee performance, then to find out how much partial influence Burnout has on employee performance and finally to find out and test how much influence the work environment and Burnout simultaneously have on employee performance. at PT Nusantara Batulicin, Tanah Bumbu Regency. This research design uses quantitative research, namely scientific research that systematically uses numbers and statistics in the collection and analysis of measured and measurable data, using 30 respondents using analysis and multiple linear regression. Then the results of this research show that: 1). The work environment has a significant influence on employee performance, 2) Burnout also has a significant influence on employee performance, and 3) The work environment and Burnout simultaneously influence employee performance. This identifies that work environment factors and burnout such as physical and mental fatigue at work have a huge influence on employee performance, therefore the company, in this case PT Nusantara Batulicin, Tanah Bumbu Regency, really pays attention to its employees as company assets.

Keywords: *Work Environment, Burnout, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah ilmu atau sarana untuk mengendalikan interaksi dan penggunaan tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif yang menguntungkan baik bisnis maupun karyawan (Firstly & Acep, 2023). Sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Tidak mungkin memisahkan pencapaian tujuan organisasi dari orang-orang yang berpartisipasi aktif dalam setiap tindakan organisasi karena manusia adalah perencana, pelaku, dan penentu bagaimana tujuan organisasi dipraktikkan. Organisasi harus dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia mereka saat ini untuk mencapai kinerja komersial. Kinerja adalah elemen penting dan menarik untuk setiap bisnis atau organisasi. Suatu organisasi ingin staffnya melakukan upaya terbaik mereka dan memberikan pekerjaan berkualitas tinggi.

Organisasi harus menyadari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat menumbuhkan kinerja karyawan yang positif. Akibatnya, memiliki karyawan dengan kinerja yang baik diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif. Kinerja bagi suatu organisasi merupakan hasil kerja sama anggota atau komponen organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Merencanakan dan mempertahankan pertumbuhan SDM sangat penting, terutama untuk masa depan organisasi (Parashakti & Ekhsan, 2022).

Beberapa penelitian telah menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan *Burnout* terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Priyono & Saraswati,

2023), (Parashakti & Ekhsan, 2022), menyatakan bahwa lingkungan kerja dan *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun adanya kesenjangan temuan penelitian menarik untuk dilakukan. Seperti penelitian (Firstly & Acep, 2023), menyatakan *burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dan *Burnout* menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Burnout* disini adalah sindrom kelelahan fisik dan mental yang meliputi munculnya konsep diri yang buruk, kurang fokus, dan perilaku kerja yang kurang baik. Kejenuhan, sinisme, inefisiensi, dan kurangnya rasa sukses profesional adalah gejala dari karyawan yang kelelahan (Priyono & Saraswati, 2023).

Adapun selain factor lingkungan kerja, *burnout* juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diperkuat hasil penelitian dari (Latif, Ismail, Nurmega, & Irwan, 2022), menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat hasil penelitian yang tidak konsisten, yaitu penelitian dari (Sinollah & Amin, 2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun objek penelitian ini dilaksanakan di PT. Nusantara Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer di PT. Nusantara Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, 30 orang bekerja di departemen Personalia (HRD), Karyawan departemen tersebut bekerja di pagi hari mulai pukul 07.00 hingga 16.00. Mereka harus membuat laporan bulanan, menyediakan database bulanan non- karyawan dan memantau kepatuhan MPP, serta melacak dan mencatat aset PT. Nusantara Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu. Pada pertemuan awal terlihat bahwa *etos* kerja karyawan PT. Nusantara Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu masih rendah dan masih banyak karyawan yang bekerja hanya untuk memenuhi tanggung jawabnya. Hal ini mengakibatkan ketidakmampuan mereka dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan baru pada pekerjaannya, yang kemudian dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Peningkatan kinerja perlu dilakukan karena pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Melalui peningkatan kinerja, diharapkan lebih banyak tujuan organisasi yang dapat dicapai di masa mendatang. Peneliti melakukan wawancara tambahan dengan 15 karyawan PT. Nusantara Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu menemukan bahwa mereka mengalami kelelahan kerja akibat tuntutan yang telah dijelaskan di atas. Syarat tersebut antara lain harus jeli dan fokus agar dapat mengolah data dengan baik, selain itu juga harus bekerja memberikan hasil yang maksimal kepada masyarakat. Nah hal inilah yang menyebabkan para pekerja mengalami gejala *burnout* di tempat kerja. Menjaga lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor pendukung produktivitas kerja yang pada

akhirnya berdampak pada peningkatan tingkat kinerja karyawan. Bidang lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Perlu ada keseimbangan antara keduanya karena lingkungan kerja baik fisik maupun *non* fisik mempengaruhi kinerja karyawan. *Rekonsiliasi* keduanya membutuhkan kesadaran manajemen perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan lingkungan kerja yang mendukung untuk menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar hasil kerja yang dicapai dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan hasil wawancara, terdapat fenomena yang muncul terkait dengan kinerja pegawai yaitu: 1) Masih adanya pegawai yang merasa tertekan dalam menghadapi pekerjaannya karena pekerjaan yang dilakukannya tidak sesuai dengan kemampuannya, menyebabkan kelelahan kerja, yang membuat karyawan lebih sensitif dan menimbulkan masalah yang dihadapi karyawan baik di dalam maupun di luar perusahaan. Selain itu, adanya tuntutan yang berlebihan dari atasan untuk pekerjaan dengan waktu yang sangat terbatas dan karyawan cenderung cepat lelah sehingga menunda-nunda dan menghindari pekerjaan karena merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan. 2) Terjadinya burnout pada karyawan tidak lagi terjadi sehingga menimbulkan motivasi berprestasi yang muncul ketika karyawan melakukan tugas-tugas kecil seperti mesin secara berulang-ulang. Berdasarkan fenomena masalah di lapangan dan adanya perbedaan hasil penelitian yang tidak konsisten di atas, sehingga saya sebagai peneliti memilih judul penelitian ini adalah: Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Bournout* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu.

## METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan Jenis Penelitian *Explanatory research* dimana jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. *Explanatory research* menurut Sugiyono (2014) adalah teknik penelitian yang mencoba menjelaskan hubungan antar variabel peneliti dan pengaruh variabel yang satu terhadap variabel lainnya.

Adapun penelitian ini menjelaskan pengaruh burnout dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Pebruari 2024. Dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Kemudian tempat penelitian dilaksanakan di PT. Nusantara Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu adalah perusahaan perkebunan dan pengelola kelapa sawit. Terletak di Kecamatan Batulicin, Kabupaten Tanah Bumbu, Provinsi Kalimantan Selatan. PT. Nusantara Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu mengelola perkebunan kelapa sawit yang

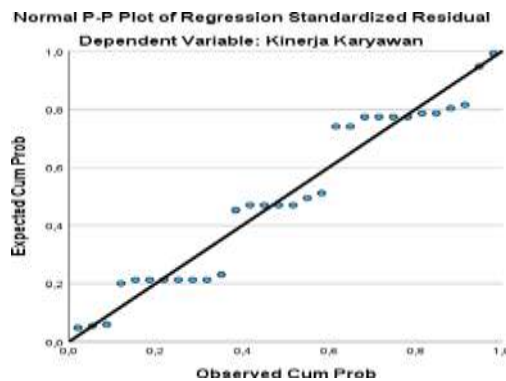
kemudian diolah menjadi minyak goreng. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Asisten Manajer Personalia (HRD) Pa Ramdani di PT. Nusantara Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, 30 orang bekerja di departemen HRD. Karyawan departemen HRD bekerja di pagi hari mulai pukul 07.00 hingga 16.00. Mereka harus membuat laporan bulanan, menyediakan database bulanan non-karyawan dan memantau kepatuhan MPP, serta melacak dan mencatat aset PT. Nusantara Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu. Pada pertemuan awal terlihat bahwa etos kerja karyawan PT. Nusantara Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu masih rendah dan masih banyak karyawan yang bekerja hanya untuk memenuhi tanggung jawabnya. Hal ini mengakibatkan ketidakmampuan mereka dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan baru dalam pekerjaannya, yang kemudian dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Peningkatan kinerja perlu dilakukan karena pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Melalui peningkatan kinerja, diharapkan lebih banyak tujuan organisasi yang dapat dicapai di masa mendatang. Peneliti melakukan wawancara tambahan dengan 15 karyawan PT. Nusantara Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu menemukan bahwa mereka mengalami kelelahan kerja akibat tuntutan yang telah dijelaskan di atas. Syarat tersebut antara lain harus jeli dan fokus agar dapat mengolah data dengan baik, selain itu juga harus bekerja memberikan hasil yang maksimal kepada masyarakat. Nah hal inilah yang menyebabkan para pekerja mengalami gejala burnout di tempat kerja.

Menjaga lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor pendukung produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan tingkat kinerja karyawan. Bidang lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Perlu ada keseimbangan antara keduanya karena lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik mempengaruhi kinerja karyawan. Rekonsiliasi keduanya membutuhkan kesadaran manajemen perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan lingkungan kerja yang mendukung untuk menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar hasil kerja yang dicapai dapat tercapai secara optimal. Teknik analisis data terdiri dari uji instrument validitas dan reliabilitas, koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji t parsial dan uji f simultan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Asumsi Klasik



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Plot

Dari grafik P-plot diatas terlihat bahwa sebaran data memusat pada nilai rata-rata dan median atau nilai P-plot terletas digaris diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data penelitian ini memiliki penyebaran dan distribusi normal. Dengan normalnya data pada penelitian ini maka penelitian ini dapat diteruskan. Untuk menegaskan hasil uji normalitas maka peneliti melakukan uji Kolmogorov- Smirnov dengan hasil yang akan di jelaskan berikut ini.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,60750147
Most Extreme Differences	Absolute	0,149
	Positive	0,145
	Negative	-0,147
Test Statistic		0,148
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		0,094
Sig.		0,093
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	99% Lower Bound	0,085
	Confidence Interval Upper Bound	0,100

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

---

c. Lilliefors Significance Correction.

---

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

---

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov diatas, terlihat nilai Asymp.Sig pada penelitian ini diperoleh 0.094, lebih besar dari ketentuan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan nilai  $> 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal, hasilnya konsisten dengan uji sebelumnya. Maka data tersebut terdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai penelitian.

#### Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error					Beta
(Constant)	0,574	2,838	0,203	0,840			
1							
Lingkungan Kerja	0,625	0,169	0,308	3,272	0,001	0,816	1,226
Burnout	0,477	0,058	0,673	8,135	0,000	0,816	1,226

---

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

---

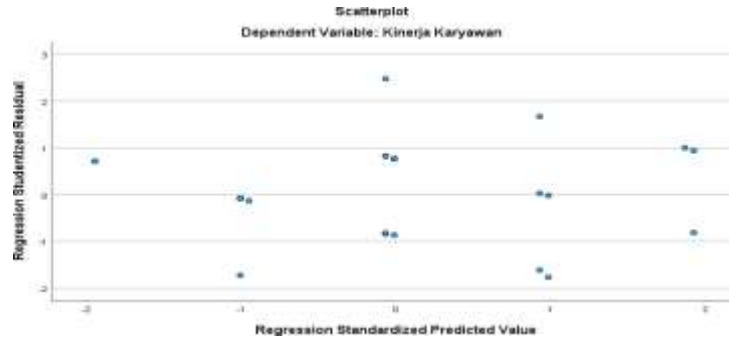
Sumber: Data SPSS27 uji multikolonieritas diolah 2024

Dasar pengambilan dari uji multikolonearitas ialah apabila:

- Dilihat dari nilai tolerance : Jika nilai tolerance lebih besar  $>$  dari 0.10 maka artinya tidak terjadi multikolonearitas.
- Melihat nilai VIF : Jika nilai VIF lebih kecil dari  $<$  10.00 maka artinya tidak terjadi multikolonearitas.

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga mendekati angka 1, untuk setiap variabel yang ditunjukkan dengan nilai tolerance *burnout* dan lingkungan kerja sebesar 1,226. Selain itu VIF untuk *burnout* dan lingkungan kerja sebesar 1,226. Suatu model regresi dikatakan bebas dari gejala multikolonieritas apabila memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi gejala multikolonieritas sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

## Hasil Uji Heterokedasitas



Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, lingkungan kerja dan *Burnout*.

## Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
Model		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	0,575	2,837		0,203	0,840
1	Lingkungan Kerja	0,625	0,169	0,308	3,272	0,001
	Burnout	0,477	0,058	0,673	8,135	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang di olah, 2024

Berdasarkan table diatas dapat diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.576 + 0.476 X1 + 0,626 X2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

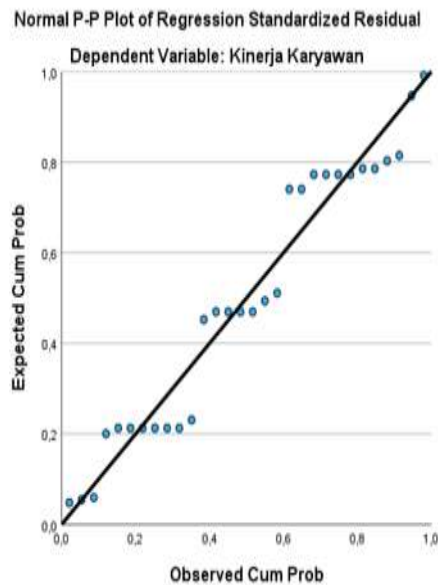
X1 = Lingkungan kerja

X2 = *Burnout*

e = Standar *error*

Koefisien regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai koefisien regresi untuk konstan sebesar 0,625 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja bernilai  $0,001 < 0,05$  yang berarti signifikan. Dan koefisien regresi untuk konstan sebesar 0,477 menunjukkan bahwa jika variabel *Burnout* bernilai  $0,000 < 0,05$  yang berarti signifikan juga.

Uji Hipotesis



Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan table diatas dapat diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.576 + 0.476 X_1 + 0,626 X_2 + e$$

Table diatas juga menunjukkan tingkat signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,001. Maka hal tersebut berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi variabel lingkungan kerja lebih kecil dari 0,005.

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada table, yang mana *burnout* mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi variabel *burnout* lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian dari Parashakti & Ekhsan yang mana menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Uji Simultan (F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6,764	2	3,382	8,532	,001 <sup>b</sup>
1 Residual	10,703	27	0,396		
Total	17,467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, *Burnout*

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Dapat dilihat pada table diatas bahwa nilai F diperoleh sebesar 8,532 dengan signifikansi sebesar 0,001. Maka dapat diketahui bahwa model regresi ini layak digunakan karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan *burnout* bekerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

Setelah melakukan analisis terhadap penelitian tentang "pengaruh lingkungan kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan pada PT.Nusantara Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu" dengan menggunakan beberapa metode analisis data dan regresi dinyatakan layak untuk digunakan, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Parashakti & Ekhsan pada tahun 2022 yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *Burnout* juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Nurmega & Irwan yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda tentang analisis pengaruh lingkungan kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan pada PT.Nusantara Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT.Nusantara Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu.

2. Berdasarkan hasil uji variabel *burnout* (X2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT.Nusantara Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu.
3. Kedua variabel lingkungan kerja (X1) dan *burnout* (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan (Y) pada PT. Nusantara Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Firstly, K. N., & Acep, S. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Burnout, dan Role Conflict Terhadap Kinerja Pada Karyawan Wanita PT. Karyaterang Sedati Sidoarjo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 1092-1101.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *S E I K O : Journal of Management & Business*, 585-560.
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 365-373.
- Priyono, A. A., & Saraswati, E. (2023). Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Paramedis: Mediasi Kepuasan Kerja di Era Pandemi. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 100-112.
- Sinollah, S., & Amin, Z. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. *Jurnal Sketsa Bisnis*, 112-122.
- Hayati. Isra & Fitria. Suci. (2018). *Pengaruh Burnout terhadap Kinerja Karyawan BMT El-Munawar Medan*.
- Adayaswari. Nyoman Adinda & Adnyani. I Gusti Ayu Dewi. (2017). *Pengaruh Dukungan Sosial dan Burnout terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RDUP Sanglah*.
- Akhmad. Haitsam. Al Badri. Nur, (2018). *Hubungan Burnout dengan Kinerja Di Kalangan Pustakwan Universitas Indonesia*. Fis.IIP.83.17.
- Sugiyono, (2017). *"Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, kombinasi, dan R&B"*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D"*. Penerbit Alfabeta, Bandung.