

JURNAL

MANAJEMEN

Bisnis

Ketidakpastian Tugas sebagai Variabel Moderasi dalam Hubungan Antara Dimensi Kemanfaatan Teknologi Informasi dan Kepuasan Pemakai  
FAUZIYAH & TIARA KUMALA AGUSTI

Pengaruh *Emotional Quotient*, *Intelectual Quotient* dan *Spiritual Quotient* terhadap Kinerja Karyawan  
ANI MUTTAQIYATHUN

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pemasaran Nasmoco di Jawa Tengah dan DIY  
HANAFI SALEH & KEN SUDARTI

Analisis Persamaan *Simultan Insider Ownership*, Utang dan Kebijakan Dividen Beserta Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya  
ALIEN AKMALIA & LELA HINDASAH

Analisis Pengaruh Praktek Total Quality Management (TQM), Terhadap Kinerja Bisnis dan Kepuasan Konsumen (Pada Sentra Industri Gerabah Kasongan Kabupaten Bantul, Yogyakarta)  
TRI WAHYUNINGSIH, YULI LIESTYANA ,  
LENNY FITRIANA DEWI

Analisis Dampak Implementasi Pelatihan *Soft Skill* : Identifikasi potensi dasar Mengelola Diri  
ISTHOFAINA ASTUTY

*Burnout* Karyawan di PT Harian Rakyat Bengkulu Pers  
PRANINGRUM & ARIYADI

Analisis Segmentasi Pasar Produk Yamaha Mio dari Perusahaan Yamaha  
FRANCISCA HERMAWAN

**JURNAL** MANAJEMEN  
**Bisnis**

**KETUA EDITOR**

Tri Maryat, SE, MM

**WAKIL KETUA EDITOR**

Ika Nurul Qamari, SE, M.Si.

**DEWAN EDITOR**

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono, MM

Dr. Siti Dyah Handayan, MM

Indah Fatmawati, SE, M.Si

Lela Hindasah, SE, M.Si

Fauziyah, SE, M.Si

**ADMINISTRASI, DISTRIBUSI & PEMASARAN  
DESAIN & LAYOUT**

Sukirman, S.Pd.

Joko Supriyanto

JURNAL MANAJEMEN BISNIS terbit setahun dua kali, bulan September dan Maret Dengan senang hati kami mengundang para akademisi maupun praktisi untuk mempublikasikan naskah hasil penelitian terbaru di bidang manajemen, bisnis, dan atau kewirausahaan. Hasil penelitian dapat mencakup kajian keuangan, operasi dan sistem informasi manajemen, pemasaran, sumber daya manusia, organisasi, bisnis, dan kewirausahaan. Naskah ilmiah yang masuk ke meja redaksi, akan disunting oleh Dewan penyunting. Penyunting berhak melakukan penyuntingan naskah tanpa mengubah substansi materi naskah ilmiah yang telah ditulis.

**ALAMAT REDAKSI**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Lingkar Selatan, Tamantiro, Bantul, Yogyakarta 55183

Telp. 0274-387656 (ext. 118) Fax. 0274-387646

e-mail: mabis\_feumy@yahoo.com

## Daftar Isi

- 1 Ketidakpastian Tugas sebagai Variabel Moderasi dalam Hubungan Antara Dimensi Kemanfaatan Teknologi Informasi dan Kepuasan Pemakai  
FAUZIYAH & TIARA KUMALA AGUSTI
- 19 Pengaruh *Emotional Quotient*, *Intellectual Quotient* dan *Spiritual Quotient* terhadap Kinerja Karyawan  
ANI MUTTAQIYATHUN
- 34 Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pemasaran Nasmoco di Jawa Tengah dan DIY  
HANAFI SALEH & KEN SUDARTI
- 55 Analisis Persamaan Simultan *Insider Ownership*, Utang dan Kebijakan Dividen Beserta Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya  
ALIEN AKMALIA & LELA HINDASAH
- 72 Analisis Pengaruh Praktek *Total Quality Management (TQM)*, Terhadap Kinerja Bisnis dan Kepuasan Konsumen (Pada Sentra Industri Gerabah Kasongan Kabupaten Bantul, Yogyakarta)  
TRI WAHYUNINGSIH, YULI LIESTYANA, LENNY FITRIANA DEWI
- 90 Analisis Dampak Implementasi Pelatihan *Soft Skill* : Identifikasi potensi dasar Mengelola Diri  
ISTHOFAINA ASTUTY
- 104 *Burnout* Karyawan di PT Harian Rakyat Bengkulu Pers  
PRANINGRUM & ARIYADI
- 120 Analisis Segmentasi Pasar Produk Yamaha Mio dari Perusahaan Yamaha  
FRANCISCA HERMAWAN

# Kata Pengantar

Bismillahirrahmaanirrahiim

Puji syukur kehadiran Allah SWT Jurnal Manajemen Bisnis yang merupakan jurnal hasil penelitian di bidang manajemen, bisnis, dan kewirausahaan telah terbit. Jurnal yang diterbitkan oleh Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta ini merupakan pengganti Jurnal UTILITAS yang pernah terbit beberapa volume.

Alasan perubahan nama dari Jurnal UTILITAS menjadi Jurnal Manajemen Bisnis: pertama, memberikan penajaman pada bidang kajian ilmu manajemen dan bisnis. Kedua, jurnal ini khusus memuat naskah publikasi hasil penelitian yang berkaitan dengan manajemen, bisnis, dan kewirausahaan.

Wajah baru Jurnal Manajemen Bisnis merupakan bentuk komitmen kami dalam rangka menghadirkan jurnal yang berkualitas secara berkesinambungan sehingga dapat memberikan nilai tambah bagi para peneliti, pembaca, dan pengembangan dunia akademik.

Redaksi Jurnal Manajemen Bisnis mengundang para pembaca, peneliti, dan para akademisi untuk dapat berpartisipasi dengan mengirimkan naskah publikasi hasil penelitian ke meja redaksi.

Demikian, selamat membaca semoga bermanfaat.

Yogyakarta, September 2010

Ketua Editor

## **BURNOUT KARYAWAN DI PT HARIAN RAKYAT BENGKULU PERS**

**Praningrum\* dan Ariyadi\*\***

**\*Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Unoversitas Bengkulu**

**\*\*Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu**

### **ABSTRACT**

The research objective was "to investigate the influence of psychological working environment, job promotion, wages, social support from corporations, and the demands of work on the editorial staff burnout at PT Harian Rakyat Bengkulu either simultaneously or partially. "

Data used in this study are primary data obtained by questionnaire. The sampling technique used was purposive sampling method by taking all the employees at the Bengkulu People's Daily editorial PT Bengkulu Press as many as 35 people.

The results showed that the psychological work environment factors, promotion, wages, social support from superiors, and the demands of work had significant and negative effect on employee burnout in PT Bengkulu Press People's Daily. Variable contribution amounted to 76.5% while the rest of 23.5% influenced by other factors not included in this study.

**Key Word:** psychological work environment factors, promotion, wages, social support from superiors, and the demands of work.

## **PENDAHULUAN**

### **I. Latar Belakang**

Perkembangan manajemen dewasa ini khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang diterapkan perusahaan terhadap pekerjanya. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan pekerja akan membawa dampak buruk pada sikap kerja karyawan dan menurunkan produktivitasnya.

Salah satu persoalan yang muncul sebagai akibat dari penerapan kebijakan manajemen perusahaan yang tidak sesuai adalah timbulnya stres kerja pada karyawan. Stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan, baik fisik ataupun mental, keadaan seperti ini disebut *burnout*. *Burnout* adalah kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stres diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi (Leatz & Stolar, dalam Rosyid & Farhati, 1996).

Bernardin dalam Rosyid (1996) menggambarkan *burnout* sebagai suatu keadaan yang mencerminkan reaksi emosional pada orang yang berkerja pada bidang pelayanan kemanusiaan (*human services*) dan bekerja erat dengan masyarakat. Penderita *burnout* banyak dijumpai pada perawat di rumah sakit, wartawan, pekerja sosial, guru, dan para anggota polisi.

Beban pekerjaan yang berat mengakibatkan beban mental sehingga karyawan akan merasa tidak dihargai, depresi, kebosanan dan sinisme. Apabila perasaan tidak dihargai dan

kebosanan kerja karyawan tidak diperhatikan, karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi pun dapat mengalami stress kerja yang mengakibatkan *burnout* (Freudenberger dan Richelson dalam Rosyid dan Farhati, 1996).

Salah satu hal yang menjadi penyebab *burnout* karyawan adalah lingkungan kerja psikologis. La Fellete dalam Sumaryani (1997), menyatakan bahwa lingkungan kerja psikologis tidak nampak tetapi nyata ada dan akan dirasakan oleh seseorang bila memasuki lingkungan kerja suatu organisasi. Karyawan yang mempunyai penilaian yang positif terhadap lingkungan kerja psikologisnya berarti karyawan merasa bahwa lingkungan kerja psikologisnya baik, sehingga menimbulkan semangat kerja yang tinggi dan akan menghambat lajunya tingkat *burnout* pada karyawan.

Semangat kerja juga dapat dipicu dengan kebijakan upah yang baik (Hadi, 2001), oleh sebab itu, sistem pengupahan yang ditetapkan hendaknya fleksibel dan dinamis mengingat tingkat harga selalu mengalami perubahan. Artinya secara periodik perlu peninjauan kembali sistem pengupahan yang ditetapkan dan dihubungkan dengan tingkat harga kebutuhan barang-barang yang ada.

Selain lingkungan kerja psikologis dan upah, hal lain yang dapat mempengaruhi *burnout* karyawan adalah promosi jabatan (Baron dan Greenberg, 1995). Setiap karyawan tentu mengharap posisi yang lebih tinggi yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut. Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Dorongan yang berasal dari dalam diri seorang karyawan untuk mendapatkan posisi yang diinginkannya, dengan melihat kesempatan dan peluang yang diberikan perusahaan untuk mendapatkan promosi jabatan akan meminimalisasi terjadinya *burnout*.

Selanjutnya, Rosyid dan Farhati (1996) mengatakan bahwa ketiadaan dukungan sosial dari atasan terhadap karyawan dapat mengakibatkan timbulnya *burnout*. Karyawan dalam posisinya sebagai individu merupakan bagian kelompok sosial di dalam lingkup perusahaan mereka. Sebagai makhluk sosial karyawan membutuhkan kehadiran manusia lain untuk berinteraksi. Kehadiran orang lain di dalam kehidupan pribadi seseorang begitu diperlukan. Hal ini terjadi karena seseorang tidak mungkin memenuhi kebutuhan fisik maupun psikologisnya secara sendirian. Karyawan sebagai individu membutuhkan dukungan sosial baik yang berasal dari atasan, teman sekerja maupun keluarga (Ganster, dkk, 1986).

PT. Harian Rakyat Bengkulu Pers saat ini merupakan perusahaan surat kabar terbesar di provinsi Bengkulu yang memiliki 40 orang karyawan bagian redaksi mulai dari wartawan, redaktur, sampai pada pimpinan redaksi. Sebagai perusahaan surat kabar terbesar, perusahaan ini memiliki tujuan untuk memenuhi kepuasan konsumen dengan menerbitkan berita yang berkualitas. Kondisi ini menuntut bagian redaksi bekerja dengan maksimal untuk menghasilkan berita yang berkualitas tersebut.

Hasil dari pra survey yang dilakukan terhadap 12 orang karyawan pada bagian redaksi, pemasaran dan percetakan (masing-masing 4 orang untuk tiap bagian) mengindikasikan adanya keluhan fisik, mental, dan emosional dalam pekerjaan mereka, sedangkan pada bagian

pemasaran dan percetakan yang mengindikasikan adanya gejala *burnout* hanya tiga orang. Dikarenakan indikasi *burnout* banyak terjadi pada karyawan bagian redaksi maka penelitian ini memfokuskan untuk meneliti karyawan bagian redaksi.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalahnya adalah “Bagaimana pengaruh lingkungan kerja psikologis, promosi, upah/imbalance yang diberikan, dukungan sosial dari atasan, dan tuntutan pekerjaan mempengaruhi *burnout* karyawan bagian redaksi pada PT. Harian Rakyat Bengkulu Pers baik secara simultan maupun secara parsial?”

## **1.3 . Tujuan**

Tujuan penelitian adalah “untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja psikologis, promosi jabatan, upah/ imbalance, dukungan sosial dari perusahaan, dan tuntutan pekerjaan terhadap *burnout* karyawan bagian redaksi pada PT. Harian Rakyat Bengkulu Pers baik secara simultan maupun secara parsial”.

## **1.4. Ruang Lingkup Penelitian**

Untuk mencegah pembahasan tidak menyimpang dari permasalahan yang dibahas, maka ruang lingkup dibatasi pada obyek yang diteliti adalah karyawan bagian redaksi (wartawan, redaktur, pimpinan redaksi) pada PT. Harian Rakyat Bengkulu Pers.

# **II. TINJAUAN PUSTAKA**

## **2.1 Pengertian *Burnout***

Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberg pada tahun 1974 (Jackson, dkk., 1986). *Burnout* merupakan gejala kelelahan emosional yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan, yang sering dialami individu yang bekerja pada situasi di mana ia harus melayani kebutuhan orang banyak.

Bernardin dalam Rosyid (1996), menggambarkan *burnout* sebagai suatu keadaan yang mencerminkan reaksi emosional pada individu yang bekerja pada bidang kemanusiaan (*human service*), atau pekerjaan yang berkaitan erat dengan masyarakat. Penderitanya banyak dijumpai pada perawat di rumah sakit, pekerja sosial, wartawan, guru dan para anggota polisi.

Kreitner dan Kinicki (1992) *burnout* adalah akibat dari stres yang berkepanjangan dan terjadi ketika seseorang mulai mempertanyakan nilai-nilai pribadinya. Dari pengertian tentang *burnout* oleh beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah keadaan stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi, ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya.

Freudenberger dan Richelson dalam Rosyid dan Farhati (1996), meneliti ada 11 karakteristik penderita *burnout*, yaitu (1)Kelelahan yang merupakan proses kehilangan energi disertai keletihan, (2) Lari dari kenyataan, (3)Kebosanan dan sinisme, (4) Tidak sabaran dan mudah tersinggung, (5) Merasa hanya dirinya yang dapat menyelesaikan semua permasalahan, (6) Merasa tidak dihargai, (7) Mengalami disorientasi, (8) Keluhan psikosomatis, (9) Curiga tanpa alasan, (10) Depresi, (11) Penyangkalan.

Leatz & Stolar dalam Rosyid & Farhati (1996), *burnout* mempunyai lima dimensi utama, yaitu:

1. Kelelahan fisik, ditandai dengan serangan sakit kepala, mual, susah tidur, kurang nafsu makan, dan individu merasakan adanya anggota badan yang sakit;
2. Kelelahan emosional, ditandai dengan depresi, merasa terperangkap di dalam pekerjaannya, mudah marah, dan cepat tersinggung;
3. Kelelahan mental, ditandai dengan bersikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, maupun organisasi;
4. Rendahnya penghargaan terhadap diri, ditandai dengan individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja sendiri, dan merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain; dan
5. Depersonalisasi, ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, dan tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang di sekitarnya.

## **2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Burnout***

Baron dan Greenberg (1995), ada dua faktor yang mempengaruhi *burnout*, yaitu:

1. Faktor eksternal yang meliputi lingkungan kerja psikologis, kesempatan promosi, upah/imbalan yang diberikan, dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan.
2. Faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, harga diri, dan karakteristik kepribadian.

Kreitner dan Kinicki (1992), ada dua faktor yang mempengaruhi *burnout*, yaitu:

1. Faktor eksternal yang meliputi kondisi kerja yang buruk, kurangnya kesempatan untuk promosi, adanya prosedur dan aturan-aturan yang kaku, gaya kepemimpinan yang kurang konsiderasi, tuntutan pekerjaan.
2. Faktor internal, meliputi: jenis kelamin, usia, harga diri.

Dalam penelitian yang akan dilakukan pada PT Harian Umum Rakyat Bengkulu Pers, faktor-faktor yang akan dipakai adalah pendapat Baron dan Greenberg (1995) khususnya faktor eksternal, karena lebih mendekati kondisi yang sesungguhnya.

## **2.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan Imelda Novelina Sihotang (2004), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang negatif antara persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dengan *burnout* dan ada perbedaan tingkat *burnout* berdasarkan jenis kelamin, karyawan wanita mengalami *burnout* lebih tinggi dibandingkan pria.

Penelitian yang dilakukan Rita Vandarika (2004) menyatakan dukungan sosial yang diperoleh dari atasan, meringankan beban seseorang yang mengalami *burnout*.

Penelitian yang dilakukan Sumaryani (1997) Persepsi Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Dalam Hubungannya dengan Penampilan Kerja Pada Karyawan.

## **2.4. Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja psikologis, promosi jabatan, upah/ imbalan, dukungan sosial dari atasan, dan tuntutan pekerjaan berpengaruh secara negatif terhadap *burnout* karyawan bagian redaksi pada PT. Harian Rakyat Bengkulu Pers.

### III METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Definisi Operasional

Definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. *Burnout* adalah keadaan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang dialami oleh karyawan PT Rakyat Bengkulu Pers yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya sebagai akibat dari stress yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi.
2. Persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis adalah pandangan atau penilaian karyawan terhadap kondisi psikologis yang ada dalam suatu lingkungan organisasi atau perusahaan, dan semua hal yang dipersepsikan karyawan tersebut akan mempengaruhi tingkah laku karyawan, dengan indikator persepsi terhadap struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama kelompok kerja, dan kelancaran komunikasi.
3. Promosi jabatan adalah proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya, dengan indikator kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi berdasarkan pengalaman kerja, kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi berdasarkan tingkat pendidikan, kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi berdasarkan prestasi kerja karyawan
4. Upah adalah imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan PT Harian Rakyat Bengkulu Pers yang berupa uang, dengan indikator, Upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang karyawan kerjakan, upah yang diberikan dapat memenuhi biaya hidup karyawan, perusahaan memberikan upah yang, sesuai dengan tingkat keterampilan dan pendidikan formal karyawan, perusahaan memberikan upah sesuai dengan peraturan pemerintah mengenai upah minimum provinsi (UMP)
5. Dukungan sosial diartikan sebagai kesenangan, bantuan, yang diterima seseorang melalui hubungan formal dan informal dengan atasan, dengan indikator dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan informatif, dukungan instrumental.
6. Tuntutan pekerjaan adalah tugas yang dibebankan kepada karyawan yang telah ditetapkan, dengan indikator, karyawan bekerja normal selama 8 jam setiap hari kerja, karyawan diberi kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka kapan saja, perusahaan memberikan pekerjaan, yang bervariasi (tidak monoton kepada karyawan untuk, meminimalisasi kejenuhan kerja, pekerjaan yang diberikan karyawan tidak bertentangan dengan hati nurani karyawan.

#### 3.2. Jenis Data

Data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari hasil penelitian berdasarkan hasil jawaban para responden baik yang dilakukan secara tertulis maupun lisan.

#### 3.3. Metode Pengambilan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan di PT Harian Rakyat Bengkulu Pers. Sampel diambil menggunakan *purposive sampling*, yakni seluruh karyawan bagian redaksi pada PT. Harian Rakyat Bengkulu Pers sejumlah 40 orang. Diambil berdasarkan pertimbangan bahwa bagian inilah yang paling mungkin mengalami *burn out*.

### 3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengambilan data dilakukan dengan cara wawancara dan memberikan kuisisioner secara langsung kepada responden yang telah dijadikan sebagai sampel dari karyawan PT.Harian Rakyat Bengkulu Pers. Kuisisioner disusun dalam bentuk pertanyaan, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 alternatif jawaban. Tiap-tiap jawaban akan diberi skor 5 untuk jawaban sangat setuju, skor 4 untuk jawaban setuju, skor 3 untuk jawaban netral, skor 2 untuk jawaban tidak setuju dan skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju.

### 3.5. Uji Kelayakan Kuisisioner

Untuk mengetahui layak atau tidak, handal atau tidak kuisisioner, maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS (*Statistical package for sosial science*) version 16.0 for windows. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua variabel X dan Y adalah valid pada taraf signifikansi 0.05%, hal ini ditunjukkan oleh angka  $r_{hitung}$  yang lebih besar dibandingkan dengan angka  $r_{tabel}$ .

Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* sebesar  $>0.60$ . Alasannya, untuk mendapatkan jawaban yang konsisten dari responden atas pertanyaan yang diajukan dengan hanya satu kali penyebaran kuisisioner. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa alat pengukur (kuisisioner) pada semua variabel yang digunakan adalah dapat diandalkan (Nilai koefisien *Cronbach's Alpha*-nya lebih besar dari 0.6).

### 3.6. Metode Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis dengan metode regresi linier berganda menggunakan bantuan software SPSS (*Statistical package for sosial science*) version 16.0 for windows. Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja psikologis, promosi jabatan, upah/ imbalan, dukungan sosial dari atasan, dan pekerjaan terhadap *burnout* karyawan.

Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

Dimana:

$Y$  = *Burnout* karyawan (variabel terikat)

$b_1$  = Koefisien variabel persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis

$b_2$  = Koefisien variabel promosi jabatan

$b_3$  = Koefisien variabel upah

$b_4$  = Koefisien variabel dukungan sosial dari atasan

$b_5$  = Koefisien variabel tuntutan pekerjaan

$X_1$  = Variabel persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis

$X_2$  = Variabel promosi jabatan

$X_3$  = Variabel upah

$X_4$  = Variabel dukungan sosial dari atasan

$X_5$  = Variabel tuntutan pekerjaan

### 3.7. Uji hipotesis

Uji Hipotesis yang digunakan adalah Uji F, yang digunakan untuk menguji variabel independen secara keseluruhan berpengaruh secara nyata atau tidak. Uji t digunakan untuk melihat secara parsial atau secara sendiri-sendiri pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji dilakukan dengan cara membandingkan nilai hitung dengan nilai tabel pada tingkat keyakinan 95% atau  $\alpha = 0,05$ .

#### **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

Tanggal 12 Juli 1992 terbit Harian Semarak yang pada waktu itu dikelola oleh Pemda Bengkulu. Pertama kali terbit berjumlah delapan halaman dengan harga ecerannya sebesar Rp 750. Tanggal 19 Juli 1993, kepemilikan surat kabar ini diambil JPNN (*Jawa Post News Network*) dari Pemerintah Daerah Bengkulu dan dipimpin Soeparno sebagai Pemimpin Redaksi. Setelah berumur sepuluh tahun atas dasar rapat perusahaan, nama Semarak diganti dengan Surat Kabar Harian Rakyat Bengkulu.

Adapun Visi dan Misi PT Harian Rakyat Bengkulu Pers adalah “Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang informasi dan berusaha selalu memberikan yang terbaik kepada masyarakat luas dan selalu menjadi yang terdepan dibidangnya.

Misi Perusahaan adalah: (1) Melakukan kegiatan perusahaan dengan sebaiknya dengan mengutamakan kepentingan kepada masyarakat luas; (2) Memberikan informasi yang terbaik dan terdepan kepada masyarakat sebagai pembaca Surat Kabar Harian Rakyat Bengkulu; (3) Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

##### **4.2. Pola Kerja Redaksional**

Kegiatan yang dilakukan wartawan di Surat Kabar Harian Rakyat Bengkulu dikoordinir oleh redaktur pelaksana. Semua wartawan sudah diorientasikan dan ditempatkan pada pos-pos yang sudah ditentukan oleh redaktur pelaksana. Aktivitas yang dilakukan, pada pukul 08.00 pagi diadakan rapat proyeksi antara wartawan pencari berita dengan redaktur. Saat itu dibahas tentang berita yang akan ditulis pada pos masing-masing. Selain itu juga akan ditentukan berita yang akan ditulis pada bagian *box* atau berita ringan (*soft news*).

Setelah rapat proyeksi, wartawan dilepas untuk mencari berita dan harus kembali untuk mengetik naskah berita sebelum pukul lima sore karena berita akan diedit oleh redaktur pada pukul enam sore. Untuk mendapatkan hasil yang baik dan jelas, tim editing meneliti tulisan yang salah sebelum dicetak yang kemudian diperiksa.

Pola kerja redaksional ini sangat menentukan perkembangan perusahaan. Dalam bidang pemberitaan Surat Kabar Harian Rakyat Bengkulu bekerja sama dengan *Jawa Post News Network (JPNN)* untuk berita nasional dan internasional. Sebagai prioritas, berita daerah yang diperoleh melalui wartawan lokal mendapatkan porsi pemberitaan sebanyak 80%, selebihnya berita nasional dan internasional.

##### **4.3. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1. berikut:

##### **Tabel 4.1. Karakteristik Responden**

<b>Umur Responden</b>		
<b>Umur</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
20-24	2	5,8 %
25-29	14	40%
30-34	11	31.4%
35-39	7	20%
40-44	1	2.8%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>
<b>Jenis Kelamin Responden</b>		
Laki- Laki	29	<b>82,8 %</b>
Perempuan	6	<b>72,5 %</b>
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>
<b>Tingkat Pendidikan</b>		
Sarjana	33	<b>94,3</b>
Diploma	2	<b>5,7</b>
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>
<b>Masa Kerja</b>		
1 – 5	17	48.5%
6 – 10	11	31.4%
11 – 15	5	14.3%
16 – 20	2	<b>5,8%</b>
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Hasil Penelitian Bulan Desember 2009 s/d Januari 2010*

#### 4.4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian

Pada tabel 4.2 dan seterusnya, dijelaskan mengenai skor tanggapan responden berikut:

**Tabel 4.2. Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja Psikologis.**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SKOR</b>					<b>Jlh</b>	<b>Rata-Rata</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>		
1	Pekerjaan yang diberikan mempunyai struktur kerja dan organisasi yang baik	0	5	8	2	1	123	3.51
2	Saya memahami tanggung jawab saya sebagai karyawan	0	2	18	15	0	118	3.37
3	Pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta sangat menghagai saya	0	4	7	12	12	137	3.91
4	Ada kerjasama yang baik antara kelompok kerja yang ada	0	8	16	8	3	111	3.17
5	Ada komunikasi yang baik, terbuka dan	0	0	5	22	8	143	4.09

	lancar, baik antara teman sekerja atau dengan pimpinan							
	Rata-rata							3.61

Sumber: Hasil Penelitian Bulan Desember 2009 s/d Januari 2010

Dari tabel 4.2 terlihat bahwa skor rata-rata tanggapan responden menunjukkan angka 3.61, hal ini berarti secara umum karyawan mempunyai persepsi yang baik terhadap lingkungan kerja psikologis mereka. Pekerjaan yang diberikan mempunyai struktur kerja dan organisasi yang baik, karyawan mengerti akan tanggung jawab mereka, adanya pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta sangat menghagai karyawan, dan ada komunikasi yang baik, terbuka dan lancar, baik antara teman sekerja atau dengan pimpinan.

**Tabel 4.3. Tanggapan Responden terhadap Promosi Jabatan**

No	Pernyataan	SKOR					Jumlah	Rata Rata
		1	2	3	4	5		
1	Kesempatan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi diberikan berdasarkan pengalaman kerja karyawan	0	3	10	22	0	124	3.54
2	Kesempatan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi diberikan berdasarkan tingkat pendidikan karyawan	0	4	20	11	0	112	3.20
3	Kesempatan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi diberikan berdasarkan prestasi kerja karyawan	1	2	6	26	0	127	3.63
	Rata-rata							3.46

Sumber: Hasil Penelitian Bulan Desember 2009 s/d Januari 2010

Dari tabel 4.3 terlihat bahwa nilai rata-rata keseluruhan pernyataan variabel promosi jabatan sebesar 3.46. Angka tersebut menunjukkan rata-rata responden menyatakan adanya kebijakan promosi yang baik dari perusahaan PT Harian Rakyat Bengkulu Pers.

**Tabel 4.4. Tanggapan Responden terhadap Upah**

No	Pernyataan	SKOR					Jlh	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	Upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	2	3	13	17		150	4.29
2	Upah yang diberikan dapat memenuhi biaya hidup saya	0	0	6	24	5	139	3.97
3	Perusahaan memberikan upah yang sesuai dengan tingkat keterampilan dan pendidikan formal yang saya tempuh	0	0	16	9	10	134	3.83
4	Perusahaan memberikan upah sesuai	0	1	11	18	5	132	3.77

	peraturan pemerintah (UMP) sebesar Rp 685.000 rupiah							
	Rata-rata							3.96

Sumber: Hasil Penelitian Bulan Desember 2009 s/d Januari 2010

Nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan variabel upah sebesar 3.96 hal tersebut menunjukkan rata-rata responden menyatakan adanya kebijakan upah yang baik dari perusahaan, bahwa upah yang diberikan dapat mencukupi kebutuhan hidup, tingkat upah yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan dan upah yang diberikan sesuai dengan UMP yang ditetapkan pemerintah.

**Tabel 4.5. Tanggapan Responden terhadap Dukungan Sosial dari Atasan**

No	Pernyataan	SKOR					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	Saya mendapatkan empati dari orang lain, terutama dari atasan	0	1	7	24	3	134	3.83
2	Saya mendapatkan penghargaan yang positif dari atasan	0	4	3	27	1	130	3.71
3	Saya mendapatkan nesehat, pengarahan, satran-saran untuk mengatasi masalah pribadi dan pekerjaan dari atasan	0	0	8	25	2	134	3.83
4	Saya mendapatken bantuan berupa benda, peralatan atau sarana untuk menunjang kelancaran kerja	0	0	4	3	28	129	3.69
	Rata-rata							3.76

Sumber: Hasil Penelitian Bulan Desember 2009 s/d Januari 2010

Dari tabel 4.5 terlihat bahwa nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel dukungan sosial dari atasan sebesar 3.76 berarti rata-rata responden menyatakan adanya dukungan sosial yang baik dari atasan.

**Tabel 4.6. Jumlah Skor Tanggapan Responden terhadap Tuntutan Pekerjaan**

No	Pernyataan	SKOR					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	Saya bekerja selama 8 jam dalam sehari seperti karyawan lain pada umumnya			7	19	9	142	4.06
2	Pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan kapan saja sesuai keinginan saya			6	17	12	146	4.17
3	Perusahaan memberikan pekerjaan yang bervariasi (tidak monoton) kepada saya		2	3	12	18	151	4.31
4	Pekerjaan yang diberikan kepada saya tidak bertentangan dengan hati nurani saya		1	11	19	4	131	3.74

Rata-rata								4.07
-----------	--	--	--	--	--	--	--	------

Sumber: Hasil Penelitian Bulan Desember 2009 s/d Januari 2010

Dari tabel 4.6 terlihat bahwa nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel tuntutan pekerjaan sebesar 4.07 ini berarti responden menjawab baik atas tuntutan pekerjaan mereka. Skor tertinggi ada pada pernyataan no 3 dengan skor rata-rata 4.31.

yang berarti responden mempersepsikan sangat baik pada item pernyataan bahwa perusahaan memberikan pekerjaan yang bervariasi (tidak monoton) kepada karyawan.

Tabel 4.7 menjelaskan mengenai jumlah skor tanggapan responden terhadap *Burnout* yang dialami responden dengan jumlah 17 pernyataan.

**Tabel 4.7. Tanggapan Responden terhadap *Burnout* Karyawan**

No	Pernyataan	SKOR					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	Saya sering merasakan sakit kepala	4	28	3	0	0	69	1.97
2	Saya sering merasakan mual	4	25	6	0	0	72	2.06
3	Saya sering merasakan susah tidur	4	25	6	0	0	72	2.06
4	Saya menjadi kurang nafsu makan	2	29	4	0	0	72	2.06
5	Saya sering merasakan ada anggota badan yang sakit	4	25	6	0	0	72	2.06
6	Saya sering merasa depresi dengan apa yang saya kerjakan	5	25	5	0	0	70	2.00
7	Saya merasa terperangkap dalam pekerjaan yang saya kerjakan	6	25	4	0	0	68	1.94
8	Saya mudah marah dalam mengerjakan pekerjaan saya	8	25	2	0	0	64	1.83
9	Saya cepat tersinggung dalam mengerjakan pekerjaan saya	8	24	3	0	0	65	1.86
10	Saya berlaku sinis dalam bergaul dengan karyawan lain	11	20	4	0	0	63	1.80
11	Saya sering bersikap negatif terhadap semua karyawan	8	24	3	0	0	65	1.86
12	Perilaku saya cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan dan organisasi tempat saya bekerja	8	26	1	0	0	63	1.80
13	Saya merasa tidak puas terhadap hasil kerja sendiri	8	25	2	0	0	64	1.83
14	Saya merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain	7	25	3	0	0	66	1.89
15	Saya sering menjauhkan diri dari lingkungan sosial	10	24	1	0	0	61	1.74

16	Saya merasa lebih baik bersikap apatis	6	28	1	0	0	65	1.86
17	Saya merasa tidak peduli dengan orang-orang disekeliling saya	5	28	2	0	0	67	1.91
	Rata-rata							1.91

Rata-rata 1.00-1.80 = Sangat rendah; 1.81-2.60 = Rendah; 2.61-3.40 = Cukup tinggi; 3.41-4.20 = Tinggi; dan 4.21-5.00 = Sangat tinggi

Sumber: Hasil Penelitian Bulan Desember 2009 s/d Januari 2010

Dari tabel 4.7 terlihat bahwa nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan variabel *burnout* karyawan sebesar 1.91, dari angka itu dapat diinterpretasikan bahwa *burnout* karyawan yang terjadi adalah pada taraf rendah dan tidak membahayakan.

#### 4.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja psikologis, promosi jabatan, upah/ imbalan, dukungan sosial, dan tuntutan pekerjaan terhadap *Burnout* Karyawan PT Harian Rakyat Bengkulu Pers digunakan perhitungan dengan menggunakan Regresi Linier Berganda diperoleh hasil dengan persamaan:

$$Y = - 0.220X1 - 0.236X2 - 0.299X3 - 0.300X4 - 0.253X5$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan ada pengaruh negatif dari Lingkungan Kerja Psikologis (X1) terhadap *Burnout* Karyawan pada PT Harian Rakyat Bengkulu Pers. Hal ini berarti jika lingkungan kerja psikologis baik maka akan menurunkan tingkat terjadinya *burnout*. Jika lingkungan kerja psikologis kurang baik maka akan meningkatkan *burnout* karyawan PT. Harian Rakyat Bengkulu Pers dengan asumsi faktor lain dianggap tetap.

Pengaruh Promosi Jabatan (X2) terhadap *Burnout* Karyawan pada PT. Harian Rakyat Bengkulu Pers adalah negatif. Maknanya, jika kebijakan promosi jabatan tidak tepat berdasarkan pengalaman, pendidikan dan prestasi, maka akan meningkatkan terjadinya *burnout* karyawan dengan asumsi faktor lain dianggap tetap.

Pengaruh Lingkungan Upah/ Imbalan (X3) terhadap *Burnout* Karyawan pada PT Harian Rakyat Bengkulu Pers negatif. Hal ini berarti bahwa semakin rendah upah atau imbalan yang diterima karyawan, maka tingkat *burnout* karyawan akan meningkat dengan asumsi faktor lain dianggap tetap.

Pengaruh Dukungan Sosial (X4) terhadap *Burnout* Karyawan pada PT. Harian Rakyat Bengkulu Pers negatif, yang berarti jika dukungan sosial dari atasan rendah, maka akan meningkatkan *burnout* karyawan dan sebaliknya jika dukungan social dari atasan baik, maka akan mengurangi terjadinya *burnout* dengan asumsi faktor lain tetap.

Pengaruh Tuntutan Pekerjaan (X5) terhadap *Burnout* Karyawan pada PT Harian Rakyat Bengkulu Pers, negatif. Hal ini berarti semakin rendah tuntutan kerja pada karyawan maka semakin tinggi tingkat *burnout* karyawan. Hal ini terjadi karena, wartawan terbiasa dengan tuntutan kerja yang tinggi, jika tuntutan kerja diturunkan berarti target kerja turun, mengakibatkan prestasi turun, dan hal tersebut dapat menurunkan penghargaan bagi mereka.

#### 4.6. Hasil Uji Hipotesis

Secara bersama-sama uji F dan secara parsial uji t menunjukkan hasil yang signifikan, dengan demikian masing- masing variabel berpengaruh negatif dan signifikan. Hasil uji

determinasi didapat nilai  $(R^2) = 0.765$  yang berarti bahwa besarnya sumbangan lingkungan kerja psikologis, promosi jabatan, upah/ imbalan, dukungan sosial, dan tuntutan pekerjaan terhadap *burnout* karyawan pada PT Harian Rakyat Bengkulu Pers sebesar 76.5% dan sisanya 23.5% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### **4.5 Pembahasan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui karakteristik responden bahwa umur karyawan yang bekerja pada PT Harian Rakyat Bengkulu Pers diatas 20 tahun keatas. Selanjutnya kita dapat mengetahui bahwa karyawan laki-laki berjumlah lebih banyak daripada karyawan perempuan. Kemudian PT Harian Rakyat Bengkulu Pers lebih banyak mempekerjakan karyawan dengan tingkat pendidikan formal sarjana (S1) dan mayoritas karyawan bekerja selama 1-5 tahun.

Dari tanggapan responden terhadap lingkungan kerja psikologis dapat diketahui bahwa rata-rata responden mempersepsikan lingkungan kerja psikologis yang baik. Mereka merasakan bahwa pekerjaan mereka mempunyai struktur kerja dan organisasi yang baik, mereka memahami tanggung jawab mereka sebagai karyawan, adanya pimpinan yang baik, ada kerja sama yang baik antara kelompok kerja yang ada dan ada komunikasi yang terbuka dan lancar sehingga karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja psikologis dalam pekerjaan mereka.

Dari tanggapan responden terhadap promosi jabatan karyawan mengakui adanya kebijakan manajemen yang baik dalam hal promosi jabatan. Karyawan dapat mendapat promosi jabatan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan jika mereka mempunyai pengalaman kerja, tingkat pendidikan yang tinggi dan mempunyai prestasi kerja yang baik.

Kebijakan upah yang diberikan perusahaan juga sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan karyawan. Adapun upah yang diberikan dapat mencukupi kebutuhan hidup, sesuai dengan tingkat pendidikan dan sesuai dengan peraturan pemerintah mengenai upah minimum propinsi (UMP).

Karyawan pada PT Harian Rakyat Bengkulu Pers mendapat dukungan sosial yang baik dari atasan mereka. Mereka merasa mendapatkan empati dari atasan, penghargaan yang positif terhadap pekerjaan mereka, mendapat nasehat, pengarahan tentang pekerjaan mereka dan mendapat bantuan dari atasan yang berupa benda, peralatan ataupun sarana untuk menunjang kelancaran dalam bekerja.

#### **4.6 Implikasi Hasil Penelitian**

Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara keseluruhan ada pengaruh yang negatif dari lingkungan kerja psikologis, promosi jabatan, upah/ imbalan, dukungan sosial, dan tuntutan pekerjaan terhadap *burnout* karyawan pada PT Harian Rakyat Bengkulu Pers. Dengan demikian maka akan menjadi pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan dalam menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan kelima spek tersebut.

Kondisi lingkungan kerja psikologis perusahaan haruslah dalam kondisi baik dan menunjang karyawan untuk malakukan tugasnya masingmasing, pekerjaan yang diberikan harus jelas, adanya kerjasama antara karyawan maupun karyawan dengan atasan, dan adanya

komunikasi yang baik antara teman sekerja dan dengan atasan haruslah tetap dalam kondisi baik agar terjadinya *burnout* dapat diminimalisasi.

Promosi jabatan yang diterapkan manajemen perusahaan haruslah sesuai dengan prestasi kerja karyawan. Hal ini akan mendorong motivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan dengan kebijakan promosi yang baik dapat menurunkan atau meminimalisasi terjadinya *burnout*.

Upah yang diberikan juga mempengaruhi timbulnya *burnout* karyawan, jika upah baik, maka indikasi adanya *burnout* akan cenderung turun, dan jika kebijakan upah tidak tepat, maka akan memungkinkan terjadi *burnout* karyawan pada PT Harian Rakyat Bengkulu Pers.

Dukungan sosial yang dilakukan atasan terhadap karyawan seharusnya dilakukan dengan baik. Karyawan sudah selayaknya mendapat dukungan empati, nasehat, penghargaan, dan dukungan instrumental yang baik demi mendukung pekerjaan karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan normal tanpa adanya kekurangan- kekurangan yang menimbulkan karyawan terganggu dalam menyelesaikan tugas mereka.

Karyawan dalam bekerja sudah barang tentu menginginkan kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, jika karyawan diberi kelonggaran mengenai bagaimana mereka bekerja, maka karyawan akan bekerja dengan tidak ada tekanan justru dapat menimbulkkan *burnout* karyawan.

## **V. PENUTUP**

### **1.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa ap lingkungan kerja psikologis, promosi jabatan, upah/imbalan, dukungan sosial dari atasan dan tuntutan pekerjaan, memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan pada PT Harian Rakyat Bengkulu Pers baik secara bersama-sama maupun secara parsial.

### **1.2 Saran**

Persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis, promosi jabatan, dan tuntutan pekerjaan juga mempunyai pengaruh secara negatif terhadap *burnout* karyawan pada PT Harian Rakyat Bengkulu Pers, sehingga kondisi yang baik dari semua variabel tersebut hendaknya tetap dijaga untuk meminimalisasi terjadinya *burnout* yang dapat merugikan karyawan dan perusahaan itu sendiri.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Baron, R.A., Greenberg, J. 1995. *Behavior in Organization: Understanding and Managing The Human Side of Work. (5th Ed)*. New Jersey : Prentice-Hall, inc Englewood Cliffs.
- Etzion, D. 1984. *Moderating Effect of Social Support on The Stress-Burnout Relationship*. Journal of Applied Psychology, 62: 615-621.
- Ganster, D.C., Fusilier, M.R., and Meyes, B.T. 1986. *Role of Social Social Support in The Experience of Stress at Work*. Journal of AppliedPsycholog, 71: 102-110.

- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., and Donnely, J.H. Jr. 1996. *Manajemen Organisasi: Perilaku-Struktur-Proses (alih bahasa: Agus)*. Jakarta: Erlangga.
- Gomis, F.C. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hadi, S. 2001. *Statistik II*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hasibuan. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heidjarhman. 2001. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE
- Husein Umar. 2002. *Metode Riset Bisnis: Panduan Mahasiswa Untuk Melaksanakan Riset Dilengkapi Dengan Contoh Proposal dan Hasil Riset Bidang Manajemen dan Akuntansi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Imelda novelina sihotang. 2009. *Jurnal-Imelda*. (Online) ([http://psikologibinadarma. Ac. Id/jurnal/jurnal-imelda.pdf](http://psikologibinadarma.Ac.Id/jurnal/jurnal-imelda.pdf). diakses 15 November 2009).
- Kreitner, R., Kinicki, A. 1992. *Organizational Behavior (2<sup>nd</sup> ed)* Boston: Richard, D. Irwin, Inc.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maryoto, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Keempat*. Yogyakarta: BPFE
- Rita vandarika. 2009. *Jurnal-Rita*. (Online). ([http://psikologi.binadarma.ac.id/jurnal/jurnal\\_rita.pdf](http://psikologi.binadarma.ac.id/jurnal/jurnal_rita.pdf) diakses 15 November 2009)
- Robin. S. P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: LP3ES
- Rosyid, H.F., Farhati, F. 1996. *Karakteristik Pekerjaan, Dukungan Sosial dan Tingkat Burnout Pada Non Human Service Corporation*. *Jurnal Psikologi*. 1:1-12.
- Steers, R.M. 1985. *Organizational Effectiveness A Behavioral View (Terjemahan: Dra. Magdalena Jamin)*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2004. *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian. Cetakan keempat*, Jawa Barat: Alfabeta.
- Sumaryani. 1997. *Persepsi Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Dalam Hubungannya dengan Penampilan Kerja Pada Karyawan PT. Kayu Lapis Indonesia*. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Susilo Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3. Cetakan ketiga* Yogyakarta: BPFE

