

HUBUNGAN RESILIENSI DENGAN BURNOUT PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT X DI CIKARANG BARAT

Bagoes Kristianto¹

Prodi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

202010515136@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstract

This study aims to examine the relationship between resilience and burnout among nurses at Hospital X in West Cikarang. Resilience is defined as the individual's ability to cope with pressure and recover from adversity, while burnout is a state of emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment due to prolonged work-related stress. The research employed a quantitative correlational approach and involved 103 nurse respondents. The instruments used were the resilience scale based on Connor and Davidson's (2003) theory and the burnout scale based on Maslach and Jackson's (1981) model, both adapted for the study. The results showed a significant negative correlation between resilience and burnout ($r = -0.612, p < 0.05$), indicating that higher resilience levels are associated with lower burnout levels among nurses. Most respondents were found to have moderate levels of both resilience and burnout. These findings highlight the importance of enhancing resilience to reduce the risk of burnout in hospital work environments.

Keyword: Resilience, burnout, nurses, hospital, psychology

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara resiliensi dan *burnout* pada perawat di Rumah Sakit X di Cikarang Barat. Resiliensi didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam menghadapi tekanan dan bangkit dari kesulitan, sedangkan *burnout* adalah kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi akibat tekanan kerja yang berkepanjangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional dan melibatkan 103 perawat sebagai responden. Alat ukur yang digunakan adalah skala resiliensi berdasarkan teori Connor dan Davidson (2003) dan skala *burnout* berdasarkan teori Maslach dan Jackson (1981) yang telah dimodifikasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara resiliensi dengan *burnout* ($r = -0,612, p < 0,05$), yang berarti semakin tinggi tingkat resiliensi perawat maka semakin rendah tingkat *burnout* yang mereka alami. Sebagian besar responden menunjukkan tingkat resiliensi dan *burnout* dalam kategori sedang. Temuan ini menekankan pentingnya peningkatan kapasitas resiliensi untuk menurunkan risiko *burnout* dalam lingkungan kerja rumah sakit.

Kata kunci: Resiliensi, burnout, perawat, rumah sakit, psikologi

Article History

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism Checker No 77

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musyteri.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed

under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) mengalami kemajuan signifikan secara global. Perubahan lingkungan yang cepat dan dinamis mendorong munculnya berbagai pendekatan baru dalam manajemen SDM, salah satunya dalam membantu pekerja menghadapi dinamika situasi kerja yang terus berubah (Merdiaty et al., 2021).

SDM sendiri mencakup seluruh tenaga kerja dalam organisasi, termasuk aspek kognitif, afektif, keterampilan, serta potensi yang dimiliki individu, seperti pengetahuan, motivasi, dan hasil kerja (Lisdartina & Setyaningsih 2021). Robbins dan Judge (2012) menegaskan bahwa kualitas SDM yang tinggi, ditandai dengan kompetensi dan keterampilan, berkontribusi besar terhadap kinerja individu dan perkembangan organisasi. Dengan kata lain, atribut individu seperti kemampuan, pengetahuan, dan karakter memengaruhi performa kerja secara langsung.

Banyak organisasi kini menghadapi tantangan serius berupa meningkatnya kasus *burnout* di kalangan karyawan. Wigert dan Agrawal (2018) mencatat bahwa dari 7.500 pekerja tetap yang diteliti, 23% mengalami *burnout* secara konsisten, dan 44% lainnya mengalaminya sesekali. Ini menunjukkan bahwa hampir dua pertiga karyawan mengalami kelelahan kerja. Kondisi *burnout* tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga merugikan organisasi, seperti meningkatnya risiko ketidakhadiran, rendahnya kepercayaan diri, dan tingginya angka *turnover* (Merdiaty & Aldrin 2020).

Untuk memperkuat urgensi isu ini, peneliti melakukan survei awal terhadap 11 perawat di Rumah Sakit X, Cikarang Barat. Hasilnya menunjukkan bahwa 54,5% dari mereka berniat mengundurkan diri, 18,2% mengalami konflik relasi sosial, dan 45,5% tetap bekerja meski dalam kondisi kelelahan.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan bagian HRD rumah sakit tersebut, yang mengungkapkan bahwa setiap bulan terdapat 2 atau lebih perawat yang ingin mengundurkan diri atau mengambil cuti panjang. Meskipun HRD mengaitkan hal ini dengan ajakan dari rumah sakit kompetitor, peneliti mengamati adanya indikasi *burnout* yang disebabkan kurangnya komunikasi terbuka terkait kondisi kerja. Perawat juga mengeluhkan gejala psikosomatis seperti gangguan tidur, sakit kepala, dan masalah pencernaan, serta hilangnya kepuasan dan kebanggaan dalam menjalankan tugas.

Diperkuat dengan statistik yang diambil dari penelitian Gallup (2018) karyawan yang sangat sering atau selalu mengalami *Burnout* memiliki kemungkinan 63% lebih besar untuk mengambil cuti sakit, dan 23% lebih besar untuk mengunjungi ruang gawat darurat. Sebanyak 48% karyawan penuh waktu terkadang merasa *Burnout*, dan 28% merasa sering atau selalu *Burnout* ditempat kerja.

Dampak dari *burnout* sangat membahayakan bagi para pekerja, karena dapat memicu peningkatan stres kerja secara terus-menerus, penurunan kinerja secara signifikan, serta berpotensi menimbulkan gangguan kesehatan baik secara fisik maupun mental (Putra et al., 2021). Banyak pekerja berada dalam kondisi rentan mengalami *burnout* akibat meningkatnya beban kerja, yang dipicu oleh tingginya tuntutan organisasi terhadap produktivitas dan daya saing, sehingga mendorong atasan untuk memberikan tekanan lebih besar kepada karyawannya. Penelitian yang dilakukan oleh Sheppard (2021) terhadap seribu karyawan di Amerika Serikat mengungkapkan bahwa sebanyak 89% responden mengalami gejala *burnout*. Maslach dan Leiter (2016) menambahkan bahwa salah satu penyebab utama *burnout* adalah rendahnya kontrol individu terhadap situasi kerja. Ketidakmampuan individu untuk mengelola kondisi sulit secara efektif berkaitan erat dengan ketahanan psikologis atau resiliensi, yang berfungsi sebagai mekanisme dalam menjaga kestabilan emosional ditengah tekanan yang terus-menerus.

Kinman dan Grant (2011) menjelaskan bahwa resiliensi berperan penting dalam menjelaskan mengapa sebagian karyawan yang menghadapi stres kerja tidak mengalami *burnout*, melainkan justru berkembang dan meningkatkan kapasitas mereka dalam menghadapi tantangan di masa depan. Resiliensi juga dipahami sebagai indikator sejauh mana seseorang mampu mengelola stres yang dialaminya (Ardilla et al., 2022). Pada perawat, tingginya tingkat *burnout* sering kali berbanding terbalik dengan tingkat resiliensi yang dimiliki. Ini menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam bertahan di tengah situasi sulit sangat dipengaruhi oleh ketahanan psikologis, dimana sebagian orang justru mampu mengubah tekanan menjadi kekuatan untuk memperkuat daya tahan mental mereka (Di Trani et al., 2021). Di samping itu, jenis pekerjaan yang bersifat monoton juga berkontribusi terhadap timbulnya kejenuhan dan *burnout*. Namun, individu dengan resiliensi yang tinggi cenderung tetap berupaya menyelesaikan tugas secara konsisten serta mampu beradaptasi dengan berbagai hambatan, termasuk tekanan psikologis akibat *burnout* itu sendiri (Zuhri et al., 2023). Menurut Fuster (2014) kekecewaan bisa terasa sangat menyakitkan jika seseorang membiarkan dirinya secara emosional dikalahkan oleh rasa gagal. Oleh karena itu, diperlukan peran resiliensi untuk membantu individu bangkit dari kesulitan dan mampu menyesuaikan diri dengan situasi yang penuh tekanan. Resiliensi menjadi hal yang sangat penting agar individu dapat menghadapi masalah dengan cara yang lebih positif, tetap bertahan dalam kondisi sulit, pulih kembali, dan mempertahankan sikap optimis (Mir'atannisa et al., 2019).

2. Tinjauan Pustaka

Burnout pertama kali diperkenalkan ke dalam ranah psikologi oleh Freudenberger dan York (1974). Mereka menggambarkan *burnout* sebagai suatu kondisi kelelahan dan frustrasi yang muncul ketika aktivitas kerja tidak sesuai dengan ekspektasi individu. Sedangkan Maslach (1976) mengembangkan pemahaman ini lebih lanjut dengan mendeskripsikan *burnout* sebagai suatu proses bertahap yang meliputi kelelahan emosional, munculnya sikap sinis terhadap pekerjaan, serta menurunnya keterlibatan, khususnya pada individu yang bekerja di bidang pelayanan manusia. Etzion (1984) menyatakan bahwa *burnout* merupakan suatu bentuk tekanan psikologis yang erat kaitannya dengan stres berkepanjangan yang dialami individu setiap hari. Kondisi ini ditandai oleh kelelahan fisik, emosional, dan mental. Etzion juga menambahkan bahwa *burnout* biasanya berkembang secara perlahan dan tidak selalu disadari, sehingga individu bisa merasa tiba-tiba mengalami gejala tersebut. Menurut Schaufeli dan Buunk (1996) mendefinisikan *burnout* sebagai perubahan dalam sikap dan perilaku yang ditunjukkan melalui penarikan diri secara psikologis, menjaga jarak sosial, serta munculnya sikap skeptis terhadap orang lain. Gejala ini sering disertai dengan perilaku seperti bolos kerja, keterlambatan, hingga munculnya keinginan untuk mengundurkan diri. Pandangan ini sejalan dengan Riggio (2002) yang menyebut *burnout* sebagai sindrom akibat stres kerja yang terus-menerus, yang pada akhirnya mendorong individu menjauh dari pekerjaannya.

Berdasarkan para tokoh di atas *burnout* adalah suatu proses perubahan psikologis dan perilaku negatif yang berkembang sebagai respons terhadap tekanan kerja berkepanjangan. Fenomena ini tidak hanya memengaruhi kondisi fisik dan emosional, tetapi juga dapat merusak keterlibatan dan produktivitas kerja individu dalam jangka panjang.

Masten et al., (1990) mengidentifikasi tiga karakter utama dalam resiliensi, yaitu kemampuan untuk mengatasi tantangan dan menyesuaikan diri dalam situasi penuh tekanan, penyesuaian diri secara internal saat menghadapi beban psikologis, serta kemampuan bangkit kembali setelah mengalami peristiwa traumatis seperti bencana, kehilangan orang yang dicintai, atau kecelakaan berat. Grotberg (1999) menyatakan individu dengan tingkat resiliensi yang tinggi

mampu menghadapi berbagai kesulitan dan trauma, serta melihat pengalaman tersebut sebagai peluang untuk tumbuh menjadi lebih baik atau mengambil hikmah dari peristiwa tersebut. Sedangkan Glantz dan Sloboda (1999) mendefinisikan resiliensi sebagai proses pengembangan kemampuan untuk tetap bertahan dalam menghadapi tantangan fisik, sosial, maupun emosional. Menurut Siebert (2004) resiliensi adalah kemampuan seseorang untuk pulih dari keterpurukan yang dialami dalam proses kehidupannya. Meskipun tekanan awal dapat mengguncang, individu dengan tingkat resiliensi yang tinggi mampu dengan cepat kembali ke kondisi semula. Mereka dapat mengelola emosinya dengan baik. Mereka menyadari bahwa memiliki perasaan sedih, marah, kehilangan, sakit hati, atau stres adalah hal yang wajar, namun mereka tidak membiarkan emosi tersebut bertahan lama. Sebaliknya, mereka mampu melepaskan perasaan negatif tersebut dengan cepat, yang justru membantu mereka menjadi pribadi yang lebih kuat.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dilakukan analisis untuk mengetahui resiliensi adalah kemampuan individu maupun kelompok dalam merespons dan mengatasi tantangan secara konstruktif, terutama dalam situasi yang mengancam kelangsungan hidup atau kesejahteraan psikologis. Pemahaman yang tepat tentang resiliensi juga berperan penting dalam mencegah munculnya dampak negatif dari stres berkepanjangan. Sebaliknya, pengalaman menghadapi tantangan hidup justru bisa menjadi fondasi yang memperkuat daya tahan mental seseorang dan mendorong pertumbuhan psikologis yang lebih matang.

3. Metodologi

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif deskriptif, yaitu suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan kondisi dasar dari suatu peristiwa serta menyusun teori yang dapat menjelaskan pola hubungan antar kejadian. Pendekatan ini dapat digunakan untuk memahami keterkaitan antar variabel, membuat prediksi terhadap gejala yang mungkin terjadi, serta menetapkan langkah-langkah pengendalian suatu peristiwa (Zellatiffanny & Mudjiyanto, 2018). Tujuan utama dalam penelitian kuantitatif ini adalah menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Populasi mencerminkan ruang lingkup generalisasi yang dapat dibuat oleh peneliti, mencakup sekelompok entitas atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Konsep populasi tidak hanya terbatas pada individu, tetapi juga mencakup berbagai entitas dan unsur-unsur alam lainnya. Populasi bukan sekadar jumlah dari objek atau subjek yang diteliti, melainkan juga mencakup keseluruhan karakteristik yang melekat pada subjek atau objek tersebut dan menjadi fokus dalam pengumpulan serta analisis data (Sihotang et al., 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit X di Cikarang Barat yang terdiri dari perawat laki-laki maupun perawat perempuan sebanyak 103.

Sampel penelitian adalah sebagian dari keseluruhan populasi yang memiliki karakteristik tertentu. Ketika populasi berjumlah besar, akan sulit bagi peneliti untuk meneliti seluruhnya secara langsung. Oleh sebab itu, digunakan sampel yang dipilih berdasarkan populasi yang ada (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan jumlah sampel dengan menggunakan teknik *total sampling*, yaitu dengan melibatkan seluruh populasi yang berjumlah 103 orang.

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dalam proses pengambilan sampel. Alasan pemilihan teknik ini adalah karena *purposive sampling* memungkinkan peneliti memilih subjek yang benar-benar sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, mengingat tidak semua anggota populasi memenuhi syarat untuk dijadikan sampel. Berdasarkan pertimbangan tersebut, peneliti memilih metode *non-probability sampling*, yaitu suatu teknik pengambilan

sampel di mana tidak setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini, pengukuran *burnout* dilakukan dengan menggunakan skala yang dikembangkan berdasarkan teori Maslach dan Jackson (1981) dan skala tersebut telah dimodifikasi oleh Jumiati (2021) yang kemudian diadopsi oleh peneliti sebagai alat ukur variabel *burnout*. Penelitian ini menggunakan skala resiliensi yang dikembangkan oleh Connor dan Davidson (2003) yang telah dimodifikasi oleh Jumiati (2021) dan diadopsi oleh peneliti sebagai alat ukur variabel resiliensi.

Metode analisis data dilakukan melalui serangkaian uji asumsi dasar yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji korelasi. Seluruh tahapan analisis dibantu dengan perangkat lunak komputer *IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 25 untuk Windows*.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan perhitungan validitas dengan menggunakan batasan minimum $p < 0.300$ maka didapatkan hasil bahwa pada variabel resiliensi 0.411-0.873 tidak ada aitem yang gugur. Sehingga jumlah aitem yang dikatakan valid tetap 28 butir aitem. Dan didapatkan hasil bahwa variabel *burnout* 0.353-0.694 tidak ada aitem yang gugur. Sehingga jumlah aitem yang dikatakan valid tetap 23 butir aitem.

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas menggunakan *SPSS*, didapatkan skor reliabilitas variabel resiliensi 0.971 dan skor reliabilitas variabel *burnout* sebesar 0.925.

Berdasarkan hasil kategorisasi skor, diperoleh data bahwa sebanyak 13,6% atau 14 responden berada dalam kategori rendah, 66,0% atau 68 responden termasuk dalam kategori sedang, dan 20,4% atau 21 responden berada pada kategori tinggi. Mengacu pada nilai rata-rata (*mean*) empiris yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa tingkat resiliensi secara umum berada dalam kategori sedang.

Berdasarkan hasil kategorisasi skor, diketahui bahwa 15,5% atau sebanyak 16 responden berada pada kategori *burnout* rendah, 67,0% atau 69 responden termasuk dalam kategori sedang, dan 17,5% atau 18 responden berada dalam kategori tinggi. Mengacu pada nilai rata-rata empiris yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa tingkat *burnout* secara umum berada dalam kategori sedang.

Berdasarkan hasil uji asumsi, didapati hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi (p) sebesar 0.163. Karena nilai tersebut > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel ini mengikuti distribusi normal. Kemudian pada uji linearitas didapati hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi (p) sebesar 0.131 yang > 0.05 . Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa terdapat hubungan linier antara resiliensi dan *burnout*.

Berdasarkan hasil uji korelasi didapat nilai koefisien korelasi sebesar -0.612** dengan taraf signifikansi 0.000 yang menunjukkan bahwa signifikan (p) < 0.05 artinya terdapat hubungan yang signifikan antara resiliensi dengan *burnout*. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Selanjutnya diketahui nilai *Pearson Correlation* sebesar -0.612, nilai tersebut berdasarkan tabel interval koefisien kedua variabel memiliki hubungan kategori kuat. Nilai negatif menandakan bahwa terdapat hubungan berbanding balik pada resiliensi dan *burnout*, artinya semakin tinggi tingkat resiliensi seseorang maka akan semakin rendah tingkat *burnout* seseorang.

5. Simpulan

Resiliensi kategori sedang artinya perawat memiliki kemampuan adaptasi dan *coping* yang cukup baik, namun masih membutuhkan penguatan (misalnya pelatihan *coping*, *mindfulness*, support sosial). *Burnout* kategori sedang mengindikasikan tingkat kelelahan emosional dan stres

kerja yang mulai berdampak pada kesejahteraan psikologis tetapi belum berada di tingkat yang parah. Keduanya menunjukkan perlunya intervensi ringan-menengah di tempat kerja, seperti manajemen stres, supervisi psikologis, dan pelatihan resilien. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 103 perawat di Rumah Sakit X di Cikarang Barat, dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat resiliensi perawat sebagian besar berada pada kategori sedang dengan rata-rata mean empirik.
2. Tingkat *burnout* perawat juga berada pada kategori sedang dengan mean empirik.
3. Tidak terdapat perbedaan signifikan antara resiliensi dan *burnout* berdasarkan usia, jenis kelamin, dan status pernikahan, meskipun usia 21 tahun, laki-laki, dan belum menikah menunjukkan skor resiliensi yang lebih tinggi secara deskriptif.
4. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara resiliensi dan *burnout*, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi resiliensi, maka semakin rendah tingkat *burnout*.

Hasil ini menekankan pentingnya peningkatan kapasitas resiliensi dalam rangka menurunkan *burnout* di kalangan perawat

Daftar Referensi

- Ardilla, R. R., Dwijayanto, I. M. R., & Kusumaningtyas, D. P. H. (2022). Jurnal Hubungan Resiliensi terhadap Stres Kerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Negara. *Indonesian Journal of Health Research*, 5(1), 24-37.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new Resilience scale: The Connor-Davidson Resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76-82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Di Trani, M., Mariani, R., Ferri, R., De Berardinis, D., & Frigo, M. G. (2021). From Resilience to Burnout in Healthcare Workers During the COVID-19 Emergency: The Role of the Ability to Tolerate Uncertainty. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.646435>
- Etzion, D. (1984). Moderating effect of social support on the stress-burnout relationship. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 615-622. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.4.615>
- Freudenberger, H. J., & York, N. (1974). Staff Burn-Out. *Journal Of Social Issues*, 90.
- Fuster, V. (2014). The Power Of Resilience. *Journal Of The American College Of Cardiology*, 64(8).
- Gallup. (2018, September). *Full-Time Employee Burnout Statistics*. Gallup.
- Glantz, M. D., & Sloboda, Z. (1999). *Resilience and development: Positive life adaptations*. <https://www.researchgate.net/publication/285677581>
- Grotberg, E. H. (1999). *Countering Depression with the Five Building Blocks of Resilience*. 4(1), 66-72. <http://www.nesonline.com>
- Jumiati, A. (2021). *Resiliensi Sebagai Prediktor Terhadap Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Daya Makassar*.
- Kinman, G., & Grant, L. (2011). Exploring stress resilience in trainee social workers: The role of emotional and social competencies. *British Journal of Social Work*, 41(2), 261-275. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcq088>

- Lisdartina, & Setyaningsih, R. (2021). Teori Dan Model Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 1-10. <http://ejournal.sunan-giri.ac.id/index.php/al-ulya/index>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Masten, A. S., Best, K. M., & Garmezy, N. (1990). Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome adversity. *Development and Psychopathology*, 2, 425-444.
- Merdiaty, N., & Aldrin, N. (2020). Analyzing the effect of resilience on burnout with mindfulness as a mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 9(5), 109-115. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i5.820>
- Merdiaty, N., Omar, K., Saputra, J., & Talib Bon, A. (2021). *A Review of Resilience and Well-being in Human Resource Management Perspective Literature*.
- Mir'atannisa, I. M., Rusmana, N., & Budiman, N. (2019). Kemampuan Adaptasi Positif Melalui Resiliensi. *Journal of Innovative Counseling : Theory, Practice & Research*, 3(2), 70-76. http://journal.umtas.ac.id/index.php/innovative_counseling
- Putra, M., Dewi, E., & Kurniyawan, E. (2021). Jurnal Hubungan Resiliensi dengan Burnout pada Petani Padi di Desa Ampel, Wuluhan (Relation of Resilience with Burnout on Rice Farmers in Ampel Village, Wuluhan District). *E-Journal Pustaka Kesehatan*, 9(3).
- Riggio, R. E. (2002). *Introduction to Industrial / Organizational Psychology*. www.routledge.com/cw/riggio,
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (1996). *Buku Schaufeli Chapter 15*.
- Sheppard, G. (2021, September 1). *When Vacations Aren't Enough: New Visier Survey Finds 70% of Burnt Out Employees Would Leave Current Job*. Visier. <https://www.visier.com/blog/new-survey-70-percent-burnt-out-employees-would-leave-current-job/>
- Siebert, A. (2004). *The Resiliency Advantage: Master Change, Thrive Under Pressure, and Bounce Back From Setbacks*.
- Sihotang, H., Pd, M., Penerbitan, P., Buku, P., & Tinggi, P. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabet.
- Wigert, B., & Agrawal, S. (2018, July 12). *Employee Burnout, Part 1: The 5 Main Causes*. Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/237059/employee-burnout-part-main-causes.aspx>
- Zellatifanny, C. M., & Mudjiyanto, B. (2018). Tipe Penelitian Deskripsi Dalam Ilmu Komunikasi The Type Of Descriptive Research In Communication Study. *Jurnal Diakom*, 1(2), 83-90.
- Zuhri, S., Rahmawati, S., Asmadi, D., & Ulfa, S. (2023). Jurnal Pengaruh Stres Kerja, Resilience Dan Faktor Demografi Terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat Igd Selama Masa Post Covid 19. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1).