

PENGARUH KONFLIK PERAN, BEBAN KERJA, KELELAHAN EMOSIONAL, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA

(Studi pada Mitra Statistik BPS Kebumen)

Anggri Sista Lia, Nur Khasanah
STIE Putra Bangsa Kebumen
Email: Anggi22sista@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik peran, beban kerja, kelelahan emosional, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada Mitra statistik BPS Kebumen. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel yaitu variabel bebas yang meliputi konflik peran, beban kerja, kelelahan emosional, dan efikasi diri. Variabel terikat meliputi kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah Mitra statistik BPS Kebumen yang berjumlah 38 orang dengan teknik pengambilan sampel jenuh sehingga jumlah seluruh populasi digunakan untuk dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data yang digunakan adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis regresi linear berganda. Alat bantu pengelolaan data menggunakan *SPSS 22.0 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. (2) Beban kerja berpengaruh negatif terhadap secara langsung terhadap kepuasan kerja. (3) Kelelahan emosional berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. (4) Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (5) konflik peran, beban kerja, kelelahan emosional, dan efikasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Konflik Peran, Beban Kerja, Kelelahan Emosional, Efikasi Diri, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of role conflict, workload, emotional exhaustion, and self-efficacy on job satisfaction with BPS Statistics Kebumen partners. The variables in this study consisted of two types of variables, namely independent variables that include role conflict, workload, emotional exhaustion, and self-efficacy. The dependent variable includes job satisfaction. The population in this study is BPS Kebumen statistical partners, amounting to 38 people with saturated sampling techniques so that the total population is used as a sample. Data collection techniques using a questionnaire, data analysis used was an instrument of validity and reliability, a classic assumption test, a hypothesis test, multiple linear regression analysis. The method of data analysis with the help of SPSS 22.0 for windows.

The results showed that (1) role conflict had a negative effect on job satisfaction. (2) Workload negatively affects directly to job satisfaction. (3) Emotional fatigue negatively affects job satisfaction. (4) Self-efficacy has a positive and significant effect on work performance. (5) role conflict, workload, emotional exhaustion, and efficacy simultaneously affect job satisfaction.

Keywords: Role Conflict, Workload, Emotional Fatigue, Self-Efficacy, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sering disebut dengan *human resource*, tenaga, kemampuan, kekuatan, dan keahlian yang dimiliki oleh setiap manusia. Sumber daya manusia pada saat ini dituntut untuk mampu dalam mengerjakan berbagai hal dan mampu bersaing di era sekarang ini. Pada era digital sekarang ini banyak sekali kebutuhan akan teknologi, termasuk dengan kebutuhan akan data secara online yang dibutuhkan bagi setiap masyarakat untuk mengetahui *update* terkini tentang data. Kehidupan sehari-hari data sangat diperlukan karena kita dapat dengan mudah mengetahui informasi yang kita inginkan. Terutama data statistik, statistik menyajikan kumpulan data yang selanjutnya dapat dianalisis dan dipresentasikan sebagai hasil.

Badan Pusat Statistik dituntut untuk ketersediaan data dan informasi statistik yang beragam dan berkualitas yang semakin hari semakin meningkat. Pengguna data menginginkan data bisa tersedia lebih cepat, lebih mudah diperoleh, dan lebih berkualitas.

Badan Pusat Statistik sendiri mempunyai pekerjaan yang sifatnya rutin dan tidak rutin. Pada tahun 2018 ada kegiatan survei yang secara rutin dilakukan oleh BPS yaitu Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS), Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS), Survei Penduduk Antar Sensus (SUPAS), Survei Biaya Hidup (SBH). Kebutuhan akan tenaga pendukung yang dapat membantu program pemerintah, BPS membutuhkan Mitra Kerja yang nantinya bertugas menghimpun data disetiap wilayah kerja BPS tersebut.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan disuatu organisasi. Kepuasan kerja dari para petugas Mitra Statistik sangat penting untuk diperhatikan karena sebagai petugas lapangan, mereka adalah ujung tombak dari terkumpulnya data. Berdasarkan hasil wawancara terdapat masalah yaitu rendahnya kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari adanya keluhan mengenai upah/imbalan dimana upah/imbalan yang

diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, keterlambatan gaji yang diterima, pengawas sendiri tidak terlibat dan hanya sesekali mendampingi para petugas dan terkesan membiarkan para petugas untuk bekerja sendiri tanpa ada pengawasan.

Hal lain juga ditemukan adanya konflik peran yang terjadi. Konflik peran terjadi ketika keterbatasan dari para petugas. Adanya *double job* seperti karyawan yang merangkap antara bagian pencacah dan *entry* atau input data. Konflik peran juga bisa terjadi diluar dari pekerjaan. Seperti yang dialami oleh para petugas mitra, yang mana para petugas mitra mempunyai latar belakang yang berbeda-beda direkrut dari berbagai profesi mulai dari mahasiswa, ibu rumah tangga dan dari kalangan masyarakat lainnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. Para petugas dalam menyelesaikan pekerjaannya dibawah tekanan waktu yang telah ditentukan, satu pencacah biasanya mendapat bagian empat desa yang akan disensus dan dilakukan sendiri tanpa ada bantuan dari rekan yang lainnya. Sering kali dari para petugas mengalami keluhan saat mencacah dengan responden yang tidak berada dirumah ketika petugas melakukan survei dan petugas harus melakukan survei ulang kerumah tersebut guna memenuhi kebutuhan data.

Faktor yang selanjutnya adalah mengenai kelelahan emosional. Kelelahan emosional juga muncul ketika para petugas melakukan tugasnya dilapangan yang menimbulkan kelelahan, banyaknya responden yang kurang aktif dalam memberikan informasi, responden yang tidak berada dirumah ketika petugas akan mensurvei yang membuat para petugas harus kembali lagi kerumah responden, bahkan dari para petugas rela untuk datang lebih awal agar dapat bertemu dengan responden guna data yang diperlukan dan biasanya adanya penolakan dari para responden karena ketidak tahuan dari adanya sensus.

Selain tiga faktor diatas yaitu konflik peran, beban kerja dan kelelahan emosional, efikasi diri juga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Para petugas BPS mengalami

kesulitan ketika akan terjun kelapangan menemui responden, adanya rasa kurang percaya diri menimbulkan efek kepada para petugas, kesulitan dalam mengaplikasikan ilmu yang sudah mereka terima saat pelatihan, dengan berbagai macam sensus yang akan dilakukan, kondisi masyarakat yang berbeda-beda dan fenomena dilapangan juga berubah-ubah membuat para petugas merasa kesulitan dan kurang yakin dengan apa yang akan mereka lakukan.

RUMUSAN MASALAH

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh secara parsial Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja Mitra Statistik BPS Kebumen?
2. Mengetahui pengaruh secara parsial Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mitra Statistik BPS Kebumen?
3. Mengetahui pengaruh secara parsial Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Mitra Statistik BPS Kebumen?
4. Mengetahui pengaruh secara parsial Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Mitra Statistik BPS Kebumen?
5. Mengetahui pengaruh secara simultan antara Konflik Peran, Beban Kerja, Kelelahan Emosional, dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Mitra Statistik BPS Kebumen?

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu merasa senang atau tidak seorang sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya (Luthans, 2006). Indikator menurut Smith *et al*, 1995 (dalam Nimran dan Amirullah, 2015:70), yaitu

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Kepuasan terhadap pembayaran
- c. Kepuasan terhadap promosi
- d. Kepuasan terhadap *supervisor*
- e. Kepuasan terhadap Rekan kerja

Konflik Peran

Konflik peran menurut Robbins (2003) menjelaskan konflik peran adalah suatu keadaan di mana individu dihadapkan pada pengharapan peran yang berlainan. Bila seorang

individu dihadapkan pada pengharapan peran yang berlainan, akibatnya adalah konflik peran. Indikator menurut Wexley terjemahan shobaruddin (2003 : 171) menyebutkan tiga indikator konflik peran, yaitu:

- a. Peran
- b. Harapan peran
- c. Peran sosial

Beban Kerja

Menurut Dhania (2010), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikator beban kerja menurut Putra (2012) dalam sujarwanto (2016:19), yaitu:

- a. Target yang harus dicapai
- b. Kondisi pekerjaan
- c. Penggunaan waktu kerja
- d. Standat pekerjaan

Kelelahan emosioanal

Wittmer dan Martin dalam Nujjiya (2015) mendefinisikan kelelahan emosional sebagai kekurangan enerhi yang yang disertai perasaan sumber daya dari diri yang telah habis..

Indikator dalam pengukuran kelelahan emosional menurut Wright dan Cropanzaro dalam Nujjiya 2015 adalah sebagai berikut :

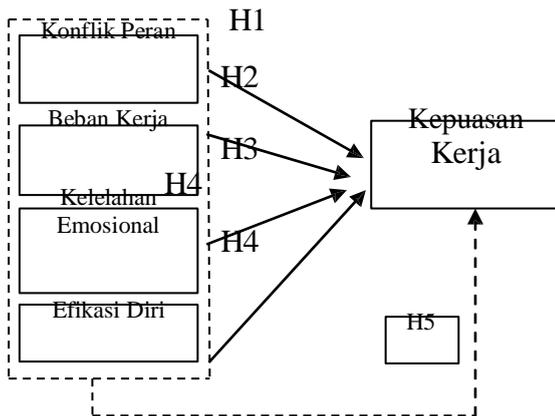
- a. Kelelahan fisik
- b. Kelelahan psikologis

Efikasi Diri

Menurut (Schunk,1991 : 121) efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai performasi tertentu. Indikator dari efikasi diri menurut Bandura (1997:42-43) sebagai berikut:

- a. Tingkat kesulitan
- b. Generalisasi
- c. Tingkat kekuatan

MODEL EMPIRIS



Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian. Sampai terbukti melalui data yang terkumpul, dan mengacu pada landasan teori yang ada.

H1= Konflik Peran secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Mitra Statistik BPS Kebumen.

H2= Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Mitra Statistik BPS Kebumen.

H3= Kelelahan Emosional secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Mitra Statistik BPS Kebumen.

H4= Efikasi Diri secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Mitra Statistik BPS Kebumen.

H5= Konflik Peran, Beban Kerja, Kelelahan Emosional, Dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Mitra Statistik BPS Kebumen.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Mitra Statisti Kebumen pada tahun 2018. Keseluruhan populasi berjumlah 38 orang.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara: kuesioner, studi pustaka dan wawancara. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS versi 22.00. teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu analisis deskriptif dan statistika. Analisis data secara statistik meliputi: (1) Uji Validitas dan Reliabilitas, (2) Uji Asumsi Klasik, (3) Uji Analisis Linear Berganda, (4) Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel konflik peran, beban kerja, kelelahan emosional, dan efikasi diri, dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa korelasi pada kolom r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,32) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pernyataan pada uesioner variabel konflik peran, beban kerja, kelelahan emosional, dan efikasi diri, dan kepuasan kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan jika hasil $\alpha > 0,60$ maka butir atau variabel tersebut dinyatakan reliabel dan sebaliknya.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Item pertanyaan	Cronbac h Alpha	Status
Konflik Peran	0,806	Reliabel
Beban Kerja	0,601	Reliabel
Kelelahan Emosional	0,695	Reliabel
Efikasi Diri	0,655	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,638	Reliabel

Berdasarkan tabel.1 diatas hasil analisis dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,6 sehingga semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1.Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	<i>Collinierity Statistics</i>	
	Tolerance	VIF
Konflik Peran	0.593	1.687
Beban Kerja	0.637	1.571
Kelelahan Emosional	0.258	3.876
Efikasi Diri	0.242	4.126

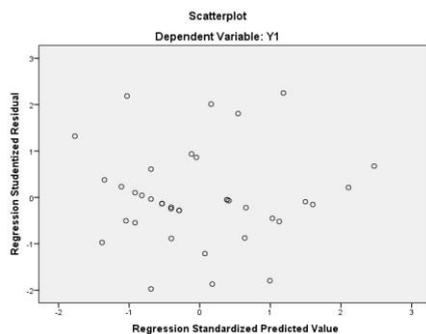
Berdasarkan tabel.2 diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi

ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke homokedasititas dan jika berbeda disebut heteroskedasititas.

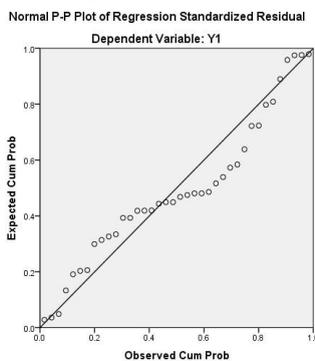
Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar.1 diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedasititas.

3. Uji Normalitas

Gambar 2. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar.2 diatas diketahui bahwa penyebaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model tersebut memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Konflik Peran, Beban Kerja, Kelelahan Emosional dan Efikasi Diri.

Model	Unstandardized		Standardized		Sig.
	B	Error Beta	Beta	T	
1 (Constant)	8.296	3.972		2.089	.045
X1	-.107	.205	-.100	-.523	.605
X2	.198	.238	.154	.830	.412
X3	-1.267	.633	-.582	-2.003	.053
X4	.822	.255	.967	3.228	.003

1. Konstanta (a) = 8.296 menunjukkan bahwa tanpa adanya perubahan terhadap variabel Konflik Peran, Beban Kerja, Kelelahan Emosional dan Efikasi Diri maka kepuasan kerja sebesar 8.296.
2. $b_1 = -0.107$ artinya nilai regresi variabel Konflik Peran (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Jika variabel Konflik Peran mengalami penurunan satu satuan, sementara variabel yang lain tetap maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan sebesar -0.107. koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara Konflik Peran dengan Kepuasan Kerja, semakin buruk Konflik Peran maka semakin menurun Kepuasan kerja.
3. $b_2 = 0.198$ artinya nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja (X2) terhadap kepuasan Kerja (Y). Jika variabel beban kerja mengalami kenaikan satu satuan sementara variabel yang lain tetap maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.198. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kelelahan emosional dengan kepuasan kerja.
4. $b_3 = -1.267$ artinya nilai regresi variabel Kelelahan Emosional (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Jika variabel Kelelahan Emosional mengalami penurunan satu satuan, sementara variabel yang lain tetap maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan sebesar -1.267. koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara Kelelahan Emosional dengan Kepuasan Kerja,

semakin buruk Konflik Peran maka semakin menurun Kepuasan kerja.

5. $b_4 = 0.822$ artinya nilai koefisien regresi

variabel efikasi diri (X4) terhadap kepuasan Kerja (Y). Jika variabel efikasi diri mengalami kenaikan satu satuan sementara variabel yang lain tetap maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.822. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Efikasi Diri dengan kepuasan kerja.

5. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial

Model	Standardized				
	B	Error Std.	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	8.296	3.972		2.089	.045
X1	-.107	.205	-.100	-.523	.605
X2	.198	.238	.154	.830	.412
X3	-				
X4	1.267	.633	-.582	-2.003	.053
X4	.822	.255	.967	3.228	.003

2. Uji Simultan

Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas internal Konflik Peran, Beban kerja, Kelelahan Emosional, dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja dengan ketentuan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	33.178	4	8.295	3.234	.024 ^b
Residual	84.638	33	2.565		
Total	117.816	37			

3. Koefisien Determinasi

Penelitian ini memiliki variabel bebas yang lebih dari satu. Selanjutnya, dapat dilakukan pengujian kemampuan variabel bebasnya dalam menjelaskan variasi variabel terikat yang dapat diketahui besarnya nilai *Adjusted R Square*.

Model Summary^b

R	Adjusted R Square
.531 ^a	.282

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Konflik Peran tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Mitra Statistik BPS Kebumen. Artinya bahwa ketika konflik peran tinggi maka tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap

Kepuasan Kerja pada Mitra Statistik BPS

Kebumen. Artinya bahwa ketika beban kerja yang dialami para petugas mitra tidak

mempengaruhi kepuasan kerja.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kelelahan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Mitra Statistik BPS Kebumen. Artinya bahwa kelelahan emosional yang terjadi tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Mitra Statistik BPS Kebumen. Artinya bahwa ketika semakin rendah efikasi diri para petugas mitra maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang rendah dan sebaliknya.

5. Hasil penelitian berdasarkan Uji F diketahui bahwa variabel Konflik Peran, Beban Kerja, kelelahan Emosional, dan Efikasi Diri secara bersama-sama mempunyai pengaruh secara terhadap Kepuasan Kerja.

Saran

1. Pada penelitian ini, hasil menunjukkan tidak adanya pengaruh yang terjadi antara konflik peran terhadap kepuasan kerja. Meskipun demikian Badan Pusat statistik kebumen harus dapat memperhatikan faktor-faktor konflik peran yang terjadi sesuai dengan fenomena yang ada dengan tidak

memberikan dua pekerjaan secara bersama-sama terhadap setiap individu.

2. Hasil menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Konflik Peran, Beban Kerja, Kelelahan Emosional, Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja
(Studi Pada Mitra Statistik Bps Kebumen)

Walaupun demikian pihak BPS diharapkan
agar mampu mempertimbangkan faktor

- beban kerja dengan sedikit menurunkan intensitas kerja, dan target yang diberikan.
3. Hasil menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Organisasi perlu memberikan perhatian pada karyawan yang memiliki keyakinan diri yang tinggi dan merasa dihargai dalam pekerjaannya karena, ketika efikasi diri yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja dan sebaliknya.
 4. Peneliti selanjutnya mampu mengembangkan model penelitian ini dengan menambah variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang didukung teori dan isu-isu terbaru.
 5. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian dan lokasi penelitian sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan secara umum
- DAFTAR PUSTAKA**
- Barlian, Noer Aisyah. (2017). Faktor Determinan Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. *jurnal Ilmiah Akuntansi*, 1 (2), 47-55.
- Churiyah, Madziatul. (2011). Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 16 (2), 145-150.
- Destriyarini Miranda. 2013. Strategi Coping dan Kelelahan Emosional. *eJournal FISIP UNMUL.org*. Vol. 1 No. 2 : 133-145.
- Kreitner, R., and Kinicki, A., 2005. *Perilaku Organisasi*, edisi lima, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V. A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mahendrawan. I. G. dan Indrawati. A.D. 2015. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Panca Dewata Denpasar." *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 11, 2015: 3936-3961.
- Manuaba. 2000. *Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja*, Penerbit Rineka.
- Robbin, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbin, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbin, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sangidah. 2017. *Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pada Tenaga Kesehatan UPT Puskesmas X*. Skripsi Sarjana (tidak dipublikasikan). Kebumen: STIE Putra Bangsa.
- Schunk, D. H., 1991, *Self-Efficacy And Academic Motivation*. *Educ. Psychol.* 26: 207-231
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri. Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.