

Implementasi manajemen relaksasi progresif untuk penurunan *burnout* pada karyawan PT. CAT

Putri Yuni Indah Lestari
Prianggi Amelasasih

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia
E-mail: putriyuniindah@umg.ac.id

Abstract

Employee performance and quality have an important influence on the company. In the process of carrying out tasks, employees do not always run smoothly, and problems often arise that can affect performance, one of which is burnout. Burnout can affect the quality of employee performance. The aim of this research was to determine the effect of progressive relaxation management training on burnout at PT CAT. This research uses a quasi-experimental pre- and post test design. The subjects of this research were seven people. The training was carried out over 8 meeting sessions with relaxation material, including the meaning of relaxation, benefits, and relaxation techniques. Statistical test analysis uses the Wilcoxon Signed Rank Test, which is a non-parametric test to analyze the significance of differences between two paired data on an ordinal scale. The results of this research show that there is a significant reduction in burnout levels in PT CAT employees after being given progressive relaxation training
Keywords: Burnout; Employee; Relaxation Management.

Abstrak

Kinerja dan kualitas karyawan mempunyai pengaruh penting terhadap perusahaan. Pada proses pelaksanaan tugas, karyawan tidak selalu berjalan lancar dan sering muncul permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya yaitu burnout. Burnout dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan manajemen relaksasi progresif terhadap burnout pada PT CAT. Penelitian ini menggunakan desain quasi eksperimen pre and post test design. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 7 orang. Pelatihan dilakukan selama 8 sesi pertemuan dengan materi relaksasi, meliputi pengertian relaksasi, manfaat dan teknik relaksasi. Analisis uji statistik menggunakan Wilcoxon Signed Rank Test, merupakan suatu uji nonparametris untuk menganalisa signifikansi perbedaan antar dua data berpasangan berskala ordinal. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat penurunan tingkatan burnout yang signifikan pada karyawan PT CAT setelah diberi pelatihan relaksasi progresif.
Kata Kunci: Burnout; Karyawan; Manajemen Relaksasi.

Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya tidak lepas dari peran sumber daya manusia, sehingga setiap perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik. (Saraswati, 2017). Karyawan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja dan kualitas pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberlangsungan sistem kerja yang dibangun perusahaan berdasarkan komitmen perusahaan dan kepemimpinan organisasi yang terbentuk. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan hasil, karyawan perlu bekerja sama dengan baik sesuai peran dan tanggung jawabnya (Margarani, 2011).

Pada proses pelaksanaan tugas atau pekerjaan, karyawan tidak selalu berjalan lancar dan sering muncul permasalahan yang dapat mempengaruhi serta mengganggu kinerja karyawan. Permasalahan karyawan dapat disebabkan baik faktor internal (yang berasal dari dalam diri karyawan) maupun faktor eksternal (yang berasal dari luar diri karyawan). Faktor internal adalah masalah yang bersifat pribadi bagi karyawan dan mungkin mencakup masalah dengan keluarga, pasangan, hubungan, dll. Sedangkan faktor eksternal yang berasal dari luar diri karyawan antara lain lingkungan kerja, pengelolaan organisasi, gaya kepemimpinan, struktur kompensasi, tuntutan pekerjaan, beban kerja, dan lain-lain. (Margarani, 2011)

Margarani (2011) berpendapat bahwa salah satu masalah yang sering muncul pada karyawan ketika dihadapkan pada tuntutan perusahaan yang semakin meningkat dan persaingan yang ketat di tempat kerja yaitu stress. Stres yang berlebihan berdampak negatif pada kemampuan seseorang untuk berhubungan dengan lingkungan. Keadaan stres dengan intensitas yang relatif tinggi dan dalam jangka waktu yang lama menyebabkan kelelahan fisik dan mental pada individu yang terkena dampaknya.

Hasil dari observasi dan wawancara awal yang dilakukan dengan beberapa karyawan pada PT. CAT menunjukkan bahwa, beberapa karyawan terlihat tidak bersemangat ketika bekerja, mencari hiburan atau melakukan hal lainnya ketika sedang bekerja, sering merasakan kram pada pundak, salah satu karyawan mengatakan bahwa pernah berada di fase jenuh, sehingga ia menarik diri dari lingkungan kantor selama beberapa waktu dan mempengaruhi motivasi saat bekerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut bahwa beberapa karyawan merasa adanya kejenuhan serta kelelahan selama bekerja yang artinya karyawan tersebut mengalami gejala *burnout* yang sesuai dengan pendapat Schaufeli dkk (2006) menyatakan bahwa *burnout* atau kelelahan kerja merupakan respon terhadap stres kerja kronis yang ditandai dengan kelelahan emosional. *Burnout* merupakan ketidakseimbangan antara tuntutan suatu pekerjaan dengan kemampuan seseorang dalam melakukan tugas dalam pekerjaannya (Putri dkk, 2023). Sejalan dengan pendapat Maslach dan Jackson (2017) yang menyatakan bahwa *burnout* merupakan peningkatan rasa kelelahan emosional, berkembangnya perilaku sinis atau penghindaran terhadap pekerjaan, dan penilaian negatif terhadap pekerjaan. kondisi

burnout ditandai dengan 3 aspek yaitu kelelahan (*exhaustion*) yang meliputi kelelahan fisik, emosional dan mental, depersonalisasi dan rendahnya pencapaian diri (*low personal accomplishment*).

Proses penurunan *burnout* juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja. Kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu langkah menuju pencapaian tujuan perusahaan (Saraswati dan Widayani, 2021). Schultz dan Schultz (2010) menyatakan bahwa teknik yang dapat diterapkan di organisasi guna mengurangi stres dengan pengelolaan emosional karyawan, adanya dukungan sosial, serta memperbaiki peran dan tugas karyawan. Sedangkan teknik individu dalam menghilangkan stres kerja, dan tekanan antara lain latihan fisik, pelatihan relaksasi, *biofeedback*, modifikasi perilaku, liburan, dan istirahat yang cukup untuk menghindari stres kerja.

Burnout pada karyawan PT. CAT dapat diatasi melalui pelatihan relaksasi. Relaksasi merupakan salah satu terapi yang dikembangkan oleh Jacobson dan Wolpe. Latihan relaksasi adalah teknik pengurangan stres yang berkonsentrasi pada relaksasi satu bagian tubuh demi bagian tubuh lainnya (Schultz & Schultz, 2010). Dari definisi itu, pelatihan relaksasi merupakan teknik pengurangan stres yang berfokus pada relaksasi satu bagian tubuh dan kemudian bagian lainnya.

Menurut Burn (dikutip oleh Beech dkk, 1982) dan Davis, et al (1995) berpendapat bahwa adanya manfaat melakukan relaksasi, yaitu: Relaksasi mampu menurunkan tingkatan stress individu, Masalah – masalah yang berhubungan dengan stress seperti hipertensi, pusing, insomnia, dan keluhan fisik lainnya dapat dikurangi dengan relaksasi, Mengurangi kecemasan, Mengurangi gangguan yang berhubungan dengan stress dan mengontrol anticipatory anxiety, Relaksasi merupakan bantuan untuk menyembuhkan penyakit tertentu dalam operasi, Meningkatkan hasil control reaksi stress, Meningkatkan hubungan interpersonal.

Berdasarkan penjelasan diatas penulis tertarik untuk melakukan intervensi penurunan burnout yang dialami oleh karyawan PT CAT. Sejalan dengan penelitian Korunka et al. (2011) dalam jurnal *Burnout Intervention Training for Managers and Team Leaders* (BOIT), pendekatan atau intervensi manajemen relaksasi dapat mencegah terjadinya burnout, khususnya indikator kelelahan.

Metode

Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan manajemen relaksasi progresif, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah *burnout*. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode kuantitatif eksperimental. Desain penelitian ini adalah *eksperimen Non Random One Group Pre And Post Test Design*. Desain penelitian hanya menggunakan satu kelompok subjek (kasus individual) dan melakukan pengukuran sebelum dan sesudah subjek diberi perlakuan. Perbedaan hasil antara kedua pengukuran tersebut dianggap sebagai hasil perlakuan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala *burnout* yang di modifikasi dari penelitian Cholilah dkk, (2018) yang mengacu pada teori Maslach, dkk (2001) dengan dimensi: *Emotional Exhaustion, Depersonalization,*

Generality. Skala dalam penelitian ini menggunakan model likert dengan lima pilihan jawaban.

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan kantor PT CAT, sedangkan teknik pengambilan sampel pada penelitian adalah teknik non probability sampling jenis sampling jenuh. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti menggunakan sampel seluruh jumlah populasi dengan total 7 karyawan PT CAT.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Wilcoxon Signed Rank Test. Metode ini merupakan suatu uji nonparametris untuk menganalisa signifikansi perbedaan antar dua data berpasangan berskala ordinal. Adapun Kriteria ujiannya adalah H_0 ditolak jika $\text{sig} \leq 0,05$ dan H_a diterima jika $\text{sig} > 0,05$ karena taraf signifikansinya adalah 5% (Sugiyono, 2017). Seluruh proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu program *computer IBM Statistical Program for Social Science (SPSS) for windows versi 25*.

Hasil

Penelitian ini dilakukan di PT CAT diikuti oleh 7 karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Dari hasil penerapan management relaksasi yang telah dilakukan selama 10 hari. Berdasarkan hasil analisis uji Wilcoxon Signed Rank Test, maka didapatkan hasil seperti pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Rank Uji Wilcoxon Signed-Rank Test

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
PosTes - PreTes	Negative Ranks	7 ^a	4.00	28.00
	Positive Ranks	0 ^b	.00	.00
	Ties	0 ^c		
	Total	7		

a. PosTes < PreTes

b. PosTes > PreTes

c. PosTes = PreTes

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat terdapat perbedaan nilai dari nilai pretest dan posttest. *Negative* rank adalah selisih negatif antara data pretest dengan data posttest. N 7 menunjukkan bahwa responden mengalami penurunan setelah pemberlakuan. Adapun *positive* rank yaitu selisih positif antara data pretest dan data posttes. Jumlah N 0 data positif memiliki arti bahwa tidak ada responden yang mengalami peningkatan setelah pemberlakuan. Mean rank atau rata-rata penurunan sebesar 4.00 sedangkan jumlah rangking *negative* atau *sum of ranks* sebesar 28.00. Data Ties menunjukkan 0 artinya tidak ada responden yang memiliki kesamaan nilai antara pretest dan posttest.

Hasil uji Wilcoxon signed test diperoleh nilai Z sebesar -2.366 dan nilai asymp sig. (2 tailed) 0.018 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan magangement relaksasi terhadap burnout pada karyawan. Hasil uji Wilcoxon Signed Test dapat dilihat pada tabel 2.

Sebelum dilakukan pelatihan manajemen relaksasi subjek A yang memiliki tingkatan *burnout* paling tinggi mendapatkan nilai 132, subjek B mendapatkan nilai 131, subjek C mendapatkan nilai 118, subjek D mendapatkan nilai 108, subjek E mendapatkan nilai 94, subjek F mendapatkan nilai 92, subjek G mendapatkan nilai 90. Setelah mendapatkan pelatihan manajemen relaksasi terdapat penurunan tingkatan *burnout* pada tiap individu. Hasil yang didapatkan dari data post tes yaitu Subjek A mendapatkan nilai 108, subjek B mendapatkan nilai 81, subjek C mendapatkan nilai 80, subjek D mendapatkan nilai 73, subjek E mendapatkan nilai 65, subjek F mendapatkan nilai 72, subjek G mendapatkan nilai 74.

Subjek A menunjukkan tingkatan *burnout* paling tinggi dengan nilai pre test 132 dan nilai post test 108 dengan masa kerja selama 4 tahun. Sedangkan subjek G menunjukkan tingkatan *burnout* paling rendah dengan nilai pre test 90 dan nilai post test 74 dengan masa kerja selama 2 tahun. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan manajemen relaksasi terhadap *burnout* pada karyawan. Para subjek diharapkan dapat mengenali tingkatan *burnout* baik yang memiliki skor tinggi hingga rendah. Salah satu cara penurunan *burnout* yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk karyawan dengan cara memberikan pelatihan manajemen relaksasi. Pelatihan relaksasi akan memberikan dampak positif jika dilakukan secara terus menerus.

Tabel 2. Hasil Uji Wilcoxon Signed Test

<i>Hasil Uji Wilcoxon Signed Test</i>	
	Post tes – Pre Tes
	-2.366 ^b
Z	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.018

Pembahasan

Menurut Maslach dan Jackson (2017) *burnout* merupakan kondisi yang ditandai dengan 3 aspek yaitu kelelahan (*exhaustion*) yang meliputi kelelahan fisik, emosional dan mental, depersonalisasi dan rendahnya pencapaian diri (*low personal accomplishment*). Keadaan *burnout* yang dialami subjek dari rendah, sedang, hingga tingkat tinggi memerlukan adanya intervensi yang bertujuan untuk mengurangi *burnout*. Salah satu metode yang dapat dilakukan untuk mengurangi kondisi *burnout* yaitu relaksasi yang sesuai dengan penelitian oleh Marine (2006) menyatakan bahwa relaksasi merupakan salah satu intervensi yang dapat diterapkan di tempat kerja untuk meningkatkan kesehatan mental karyawan. Aktivitas yang diperoleh dari kegiatan relaksasi yaitu keadaan nyaman dan tenang, sehingga dapat menurunkan ketegangan psikologis terkait permasalahan pekerjaan. Sejalan dengan penelitian Korunka (2011) bahwa pendekatan intervensi relaksasi merupakan teknik yang dapat mengurangi *burnout*. Hal itu didukung oleh penelitian Cholilah, dkk (2018) yang menyatakan bahwa intervensi relaksasi mampu memberikan dampak positif pada aspek kognisi, afektif, dan perilaku individu.

Berdasarkan penerapan manajemen relaksasi penurunan *burnout*, peneliti mengacu pada teori Maslach dan Jackson (2017) yang menyatakan terdapat 3 aspek *burnout* yakni kelelahan (*exhaustion*) yang meliputi kelelahan fisik, emosional dan mental, depersonalisasi dan rendahnya pencapaian diri (*low personal accomplishment*). Berdasarkan hasil observasi lapangan, sebelum pelatihan dimulai, pemateri melakukan kegiatan sharing dan diskusi dengan peserta mengenai *burnout* yang dialami, serta mengadakan sesi tanya jawab. Hasil kegiatan diskusi mengungkapkan bahwa subjek memiliki gejala sikap dan perilaku yang mengarah pada *burnout*, seperti mengalami kelelahan fisik seperti kelelahan, pusing, nyeri pada otot leher, bahu, kaki, dan mata. Beberapa subjek menyampaikan pengalaman bahwa merasa sakit perut setiap memulai pekerjaan, selain itu subjek juga pernah merasakan bosan dan jenuh dengan rutinitas pekerjaan, subjek sempat merasakan gagal dalam menjalankan tugas sebagai karyawan, subjek juga merasa kurang mampu melakukan hal yang bermanfaat untuk pimpinan/rekan. Hal ini didukung oleh pendapat Leiter dan Maslach (2000) *burnout* sindrom psikologis berupa kelelahan, sinisme, dan ketidakefisienan di tempat kerja. Ini adalah pengalaman stres individu, ditambah dengan adanya hubungan sosial yang kompleks sehingga melibatkan konsep diri dan orang lain pada suatu pekerjaan. sejalan *Burnout* merupakan suatu kondisi dimana produktivitas seorang karyawan menurun akibat stres kerja yang berkepanjangan. *Burnout* juga bisa diakibatkan oleh kehidupan sehari-hari yang monoton (Lubis, 2016).

Selama proses pemberian pelatihan salah satu subjek menyampaikan bahwa subjek tersebut merasakan adanya ketidakjelasan dalam pemberian tugas yang membuat individu bingung dan merasa adanya tambahan beban kerja, pada akhirnya merasa bahwa pekerjaan yang dihadapi *overload*. Diantara mereka juga merasakan penurunan motivasi kerja, sulit konsentrasi baik dengan rekan kerja maupun dengan klien tetapi meskipun dengan keadaan tersebut, mereka masih bisa mengerjakan tugasnya. Pernyataan lain yang disampaikan oleh subjek bahwa beberapa hari belakangan sebelum pelatihan ia mudah tersinggung, dan kurang memperhatikan rekan kerja tetapi lebih memfokuskan pada diri sendiri, terkadang individu tidak puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Berdasarkan pernyataan terkait *burnout* dari seluruh subjek, mereka memiliki cara tersendiri untuk menurunkan kondisi tersebut seperti melakukan kegiatan *refreshing* dengan keluarga saat libur kerja, namun terdapat beberapa subjek yang mengabaikan kondisi *burnout* karena ketidakmampuan dan kurangnya pengetahuan dalam mengatasi *burnout*.

Berdasarkan uraian diatas, jika dikaitkan dengan teori Maslach dan Jackson (2017) pada aspek pertama yaitu kelelahan (*exhaustion*) yang meliputi kelelahan fisik, emosional dan mental adalah karyawan sering merasakan kram pada otot sekitar tangan dan sakit pundak setelah seharian bekerja, terkadang para karyawan merasa pusing saat mendapatkan revisi dari rekan atau pimpinan, salah satu karyawan sering mengalami susah tidur meskipun hari esok akan bekerja lagi, beberapa karyawan mengalami insomnia (terkadang semalam bisa terbangun sebanyak 3 kali), Selain itu terdapat beberapa karyawan menggunakan obat – obatan untuk menghilangkan rasa lelah setelah seharian bekerja. Salah satu karyawan menceritakan kondisi mereka,

terkadang ia merasakan sakit perut saat hendak berangkat kerja. Sedangkan untuk aspek kedua yakni *Depersonalisasi*, terdapat karyawan menceritakan kondisinya bahwa merasa kurang bersemangat dalam menghadapi tugas sebagai karyawan sehingga karyawan terkadang merasakan kejenuhan dengan tugas kesehariannya, hal itu mempengaruhi pada sikap individu yaitu pengurangan aktivitas sebagai karyawan seperti sering meninggalkan ruangan di jam kerjanya, beberapa karyawan merasa tidak peduli dengan apapun yang dialami oleh rekan kerjanya, karyawan sempat merasakan tidak dapat mengembangkan kemampuan sebagai karyawan. Analisis aspek ketiga rendahnya pencapaian diri (*low personal accomplishment*), karyawan sering merasa tidak tahu apalagi yang harus di perbuat, beberapa karyawan merasa tidak diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk mengembangkan kemampuan saya sebagai karyawan, karyawan juga sering merasa gagal menjalankan peran sebagai karyawan, Pimpinan tidak pernah menyatakan bangga dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan sehingga karyawan merasakan tidak berharga dengan kemampuannya. Cherniss (1987) menyatakan bahwa *burnout* (kelelahan kerja) merupakan proses yang mencakup tiga tahap. Tahap pertama adalah stres, yaitu persepsi adanya ketidakseimbangan antara sumber daya individu dan tuntutan yang dibebankan pada individu tersebut. Tuntutan ini berasal dari individu dan lingkungan. Tahap kedua adalah (*strain*) ketegangan, merupakan respons emosional sementara terhadap ketidakseimbangan yang ditandai dengan ketakutan, ketegangan, dan kelelahan. Tahap ketiga adalah coping. Hal ini mencakup perubahan sikap dan perilaku individu yang terjadi setelah dua tahap sebelumnya, seperti kecenderungan menjauh atau sinis terhadap orang di sekitarnya.

Berdasarkan hasil perhitungan data pre – test dan post – tes dapat disimpulkan bahwa pelatihan manajemen relaksasi otot progresif merupakan intervensi sesuai untuk menurunkan kondisi ketegangan fisik serta psikis yang disebabkan oleh *burnout* hal ini didukung oleh pendapat Keliat dan Pasaribu (2016) *Progressive Muscle Relaxation* (PMR) adalah jenis terapi relaksasi yang menggunakan gerakan – gerakan yang mengencangkan dan mengendurkan otot – otot bagian tubuh sekaligus untuk mendapatkan kontrol atas kecemasan yang merangsang pikiran dan ketegangan otot (Rahmawati dkk., 2018). Hal ini sejalan dengan penelitian (Lengsi, Mizawati and Kurniawati, 2021), bahwa terjadi penurunan yang signifikan menunjukkan bahwa terapi relaksasi otot progresif dapat menjadi solusi yang efektif bagi masyarakat dalam mengurangi stress. Berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Christina et al., 2021) menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden mengalami stres berat sebelum dilakukan terapi relaksasi otot progresif, namun tidak ada penurunan tingkat stres responden yang signifikan setelah dilakukan intervensi. Penelitian tersebut merupakan satu-satunya penelitian yang tidak menunjukkan pengaruh terhadap penurunan stres responden setelah terapi relaksasi otot progresif.

Kesimpulan

Berdasarkan evaluasi subjek terhadap pelaksanaan pelatihan manajemen relaksasi dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen relaksasi dapat menurunkan

tingkatan *burnout* karyawan. Teknik dan prosedur relaksasi yang tepat dapat membantu mengurangi atau meminimalkan kelelahan. Oleh karena itu pelatihan ini harus dilakukan secara berulang-ulang agar dapat mencapai efek positif di tempat kerja. Adapun beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak – pihak terkait yaitu: (1) Subyek: subjek diharapkan mampu mengenali keadaannya dan menerapkan manajemen relaksasi ketika mengalami *burnout*. (2) Perusahaan: Perusahaan diharapkan memperhatikan kondisi kerja karyawannya agar dapat meminimalisir terjadinya *burnout*. (3) Peneliti selanjutnya: diharapkan untuk menambah jumlah responden agar memperoleh gambaran yang lebih terkait variabel ini. Diharapkan hasil penelitian ini bisa dijadikan gambaran untuk peneliti selanjutnya mengenai implementasi manajemen relaksasi progresif untuk penurunan *burnout* pada karyawan.

Referensi

- Chaplin, J.P (2002). *Kamus lengkap psikologi*. Raja Grafindo Persada
- Cherniss, C. (1987). *Staff burnout: Job stress in human services*. Sage Publications.
- Christina, E. dkk. (2021). Pengaruh pemberian terapi relaksasi otot progresif terhadap stres psikososial keluarga pasien COVID-19. *Jurnal Keperawatan*, 19(1),1–9.
- Cholilah, I., Djalali, A., & Rini, A. (2018). Pengaruh pelatihan manajemen relaksasi terhadap penurunan penurunan *burnout* pada perawat Rumah Sakit Daerah Kalisat Jember. *Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper: Community Psychology Sebuah Kontribusi Psikologi Menuju Masyarakat yang Berdaya dan Sejahtera. Jember: 21 Juli 2018*. Hal. 82–107.
- Davis, M., Eshelman, E. R., & McKay, M. (1995). *Panduan relaksasi dan reduksi stres (Terjemahan, Keliat, B.A)*. CV. EGC
- Korunka, C. dkk. (2011). *Burnout intervention training for managers and team leaders (BOIT)*. die Berater.
- Lengsi, V. T., Mizawati, A. and Kurniawati, P. (2021). Relaksasi otot progresif, terapi musik klasik terhadap penurunan stres mahasiswa tingkat akhir. *Midwiferia: Jurnal Kebidanan*, 7(1), 26–39. <https://doi.org/10.21070/midwiferia.v7i1.673>
- Lubis, N.L. (2016). *Depresi: Tinjauan psikologis*. Kencana
- Margarani, E. I. (2011). *Keefektifan Pelatihan Bekerja dengan Hati untuk Menurunkan Burnout karyawan Cakra Semarang TV. (Skripsi)*. Universitas Negeri Semarang. <https://lib.unnes.ac.id/7255/1/10636.pdf>
- Leiter, P.M., & Maslach, C. (2000). *Preventing burnout and building engagement: A complete program for organizational renewal*. Jossey Bass.
- Maslach, C., Jackson, S. E. (2017). Burnout in organizational settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133-153
- Putri, I. G. A. P. K., Wiyani, A. A. D., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh *burnout*, komitmen organisasi, dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nata Jaya Sejahtera. *EMAS* 4(2), 382–391.
- Rahmawati, P. M., Musviro, M., & Deviantony, D. (2018). Efektifitas *progressive muscle relaxation* (PMR) terhadap penurunan tekanan darah pada penderita hipertensi. *The Indonesian Journal of Health, September*, 188 – 193. <https://doi.org/10.32528/ijhs.v0i0.1547>
- Saraswati, N. P. A. S. (2017). Pengaruh keadilan prosedural, budaya organisasi dan

-
- kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. *Jurnal Bakti Saraswati*, 06(2), 150–161.
- Schultz, D.P. & Schultz, S.E. (2010). *Psychology and work today: An introduction to industrial and organizational psychology (9th)*. Routledge.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. CV. Alfabeta.