

**HUBUNGAN ANTARA *LOCUS OF CONTROL* DAN *EMOTIONAL QUOTIENT (EQ)* DENGAN KELELAHAN KERJA PERAWAT DI RS BHAYANGKARA TK. III MANADO**

Sara Novi Pinori  
B. H. Ralph Kairupan  
Sefti Rompas

**Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran  
Universitas Sam Ratulangi  
E-mail : [sarapinori@gmail.com](mailto:sarapinori@gmail.com)**

**Abstract :** *Locus of control is a personality trait a person interpreting success and failures experienced by the individual comes from the internal and external factors. Emotional Quotient (EQ) is the capability of a person in understanding and be aware of what had happened either through thoughts, words, and deeds. The purpose of this research is to analyse the relationship between the locus of control and emotional quotient (EQ) and the exhaustion of working nurses. The research design used with Cross Sectional approach. Sampling techniques in research are the total sampling with a sample of 39 respondents. Data were collected using a questionnaire. Based on the results of the test statistic Chi-Square significance level of 95% ( $\alpha < 0.05$ ) is presented in table 2x2 are obtained for the Locus of control with the fatigue of work  $p = 0.012$  and emotional quotient (EQ) and fatigue of work,  $p = 0.018, < 0.05$ . Results of research most respondents experiencing fatigue by using an external locus of control totaled 16 respondents (41%) and experience fatigue with emotional quotient (EQ) low 17 respondents (43.6%). Conclusion there is a relationship between locus of control and emotional quotient (EQ) and the exhaustion of working nurses in RS Bhayangkara TK. III Manado.*  
**Keywords:** *Locus Of Control, Emotional Quotient (EQ), a work Burnout*

**Abstrak :** *Locus of control adalah suatu sifat kepribadian seseorang dalam menginterpretasikan kesuksesan dan kegagalan yang dialami individu berasal dari faktor internal dan eksternalnya. Emotional Quotient (EQ) adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam memahami dan menyadari terhadap apa yang dialaminya baik melalui pikiran, perkataan, dan perbuatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara locus of control dan emotional quotient (EQ) dengan kelelahan kerja perawat. Desain penelitian yang digunakan dengan pendekatan Cross Sectional. Teknik sampling dalam penelitian adalah total sampling dengan sampel 39 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Hasil berdasarkan uji statistik Chi-Square dengan tingkat signifikansi 95% ( $\alpha < 0,05$ ) disajikan dalam tabel 2x2 yang diperoleh untuk Locus of control dengan kelelahan kerja yakni  $p = 0,012$  dan emotional quotient (EQ) dengan kelelahan kerja yakni  $p = 0,018, < 0,05$ . Hasil penelitian sebagian besar responden mengalami kelelahan dengan menggunakan locus of control eksternal berjumlah 16 responden (41%) dan mengalami kelelahan dengan emotional quotient (EQ) rendah 17 responden (43.6%). Kesimpulan ada hubungan antara locus of control dan emotional quotient (EQ) dengan kelelahan kerja perawat di RS Bhayangkara Tk. III Manado.*  
**Kata kunci :** *Locus Of Control, Emotional Quotient (EQ), Kelelahan Kerja*

## PENDAHULUAN

Perawat yang memiliki beban kerja seperti merawat pasien lebih dari dua, tidak mampu menyeimbangkan tuntutan dan tanggung jawab pekerjaannya sehingga perawat akan merasakan kelelahan kerja (Karatepe O, 2010). Kelelahan kerja dapat bervariasi antar individu karena perbedaan persepsi individu itu sendiri.

Ada beberapa faktor penyebab kelelahan kerja seperti beban kerja, lamanya kerja atau lingkungan kerja, ada juga faktor diluar tempat kerja misalnya dirumah dapat berpengaruh dalam kelelahan kerja. Kelelahan kerja merupakan interaksi antara kemampuan fisik mental individu dan faktor-faktor diluar individu (Setyawati, 2010).

Kelelahan kerja dapat dikendalikan dengan faktor *locus of control*. *Locus of control* dibedakan atas dua, yaitu internal *locus of control* dan eksternal *locus of control*. Individu yang memiliki internal *locus of control* lebih mampu mempertahankan kesejahteraan psikologi ketika dihadapkan dengan kelelahan stress kerja yang tinggi (Haybatollahi M & Gyekye SA, 2014). Kecerdasan emosional pada perawat juga sangat diperlukan dalam asuhan keperawatan khususnya bilamana seorang perawat diperhadapkan dengan kasus-kasus yang sulit baik dalam diagnostik dan terapi. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan perawat dalam mengetahui diri dan orang lain (Goleman, 2015).

Laporan *World Health Organization* (WHO) menunjukkan bahwa tahun 2013 tenaga kesehatan dunia ada 43 juta. Ini termasuk 9,8 juta dokter, 20,7 juta perawat/bidan, dan sekitar 13 juta kesehatan lainnya pekerja. Perawat merupakan tenaga kesehatan terbanyak. Menurut Kemenkes (2016), total sumber daya manusia kesehatan dirumah sakit di Indonesia pada tahun 2015 sebanyak 493.856 orang yang terdiri dari 322.607 orang tenaga kesehatan (65,32%) dan 171.249 orang tenaga penunjang kesehatan (34,68%). Secara kuantitas, jumlah tenaga

kesehatan terbanyak yaitu sebanyak 147.264 orang (45,65%). Oleh karena itu, diharapkan banyaknya jumlah perawat di rumah sakit khususnya sebagai perawat rawat inap harus mempunyai kualitas yang baik.

Peneliti sebelumnya yaitu Siti Barokah dengan judul hubungan kelelahan kerja perawat dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruangan Irina C RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado tahun 2016, menunjukkan hasil ada hubungan kelelahan kerja perawat dengan pendokumentasian asuhan keperawatan. Renny Triwijayanti dengan judul Hubungan *Locus of control* Dengan *Burnout* Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang tahun 2016, menunjukkan hasil ada hubungan antara *locus of control* dan *burnout*. Pada jurnal Sukma Noor Akbar dengan judul hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada perawat, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja perawat.

Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Manado merupakan sebuah lembaga yang bergerak di bidang jasa pelayanan kesehatan yang dikelola oleh kepolisian. Dalam tiga bulan terakhir ini dari data yang diambil di RS Bhayangkara Tk. III Manado terjadi peningkatan pasien, tetapi jumlah perawat masih sedikit tidak sebanding dengan jumlah pasien. Dari data *Bed Occupancy Ratio* (BOR) di RS Bhayangkara Tk. III Manado pada bulan September yakni 61%, Oktober yakni 48%, dan November yakni 52%. Semakin bertambahnya beban perawat maka bertambah tingkat kelelahan yang dirasakan oleh perawat.

Dari hasil survey awal yang dilakukan dengan hasil wawancara didapat 5 dari 7 perawat mengatakan sering merasa lelah karena jumlah pasien yang banyak sedangkan jumlah perawat yang bekerja pada saat itu tidak sesuai. Hasil dari pembagian kuesioner didapatkan di RS Bhayangkara Tk. III Manado yakni 4 dari 7 orang perawat lebih menggunakan *locus of*

*control* internal, sedangkan 3 perawat menggunakan *locus of control* eksternalnya. Terkait dengan *emotional quotient* (EQ) pada perawat di RS Bhayangkara Tk. III Manado, hasil wawancara menemukan bahwa sebagian besar perawat menghadapi kesulitan dalam mengatur emosinya terutama saat berhadapan dengan pasien atau keluarga pasien yang sering mendesak untuk dilayani dan juga pekerjaan yang menumpuk seperti banyaknya pasien yang harus dilayani. Penelitian ini akan dilakukan di ruang rawat inap RS Bhayangkara Tk. III Manado yakni ruangan Edelweis terdiri dari 18 perawat, ruangan Kelas terdiri dari 19 perawat, dan ruangan Anak terdiri dari 10 perawat, jadi total keseluruhan 47 perawat.

Berdasarkan pada uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai hubungan antara *locus of control* dan *emotional quotient* (EQ) dengan kelelahan kerja perawat.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah observasional analitik dimana peneliti mencoba mencari hubungan antar variabel dengan melakukan analisis terhadap data yang dikumpulkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional* dimana variabel sebab atau resiko dan akibat atau kasus yang terjadi pada objek penelitian di ukur atau di kumpulkan dalam waktu yang bersamaan (Setiadi, 2013). Penelitian ini dilaksanakan di ruang rawat inap RS Bhayangkara Tk. III Manado (Edelweis, Interna Kelas, dan Anak) pada tanggal 11 Januari 2018 – 13 Januari 2018.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di ruang rawat inap RS Bhayangkara Tk. III Manado (Edelweis 18 perawat, Interna Kelas 19 perawat, Anak 10 perawat) sebanyak 47 orang. Penelitian menggunakan cara pengambilan sampel dengan menggunakan total *sampling*. Sampel yang didapatkan sesuai kriteria yakni 39 orang. Kriteria inklusi perawat yang bekerja di ruang rawat inap RS Bhayangkara Tk. III Manado

(Edelweis, Interna Kelas, Anak), bersedia menjadi responden dan menandatangani lembar persetujuan, dan masa kerja lebih dari 1 tahun. Kriteria ekslusinya perawat yang sedang cuti atau sakit.

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Umur**

Umur	n	%
20-29 Tahun	29	74.4
30-39 Tahun	10	25.6
Total	39	100

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2018)

Hasil penelitian berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa umur responden yang terbanyak terdapat pada kelompok umur 20-29 tahun yaitu 29 responden (74.4%) dan umur yang paling sedikit 30-39 tahun yaitu 10 responden (25.6%).

**Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	n	%
Perempuan	35	89.7
Laki-laki	4	10.3
Total	39	100

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2018)

Hasil penelitian berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 35 responden (89.7%), sedangkan 4 responden (10.3%) berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Masa Kerja**

Masa Kerja	n	%
1-5 Tahun	29	74.4
6-10 Tahun	10	25.6
Total	39	100

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2018)

Hasil penelitian berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa distribusi masa kerja responden terbanyak yaitu 1-5 tahun 29

responden (74.4%) dan terendah 6-10 tahun 10 responden (25.6%).

**Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik *Locus Of Control***

<i>Locus Of Control</i>	n	%
Internal	20	51.3
Eksternal	19	48.7
Total	39	100

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2018)

Hasil penelitian berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa *locus of control* yang terbanyak yaitu internal 20 responden (51.3%) dan terendah eksternal 19 responden (48.7%).

**Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik *Emotional Quotient (EQ)***

<i>Emotional Quotient (EQ)</i>	n	%
Rendah	21	53.8
Tinggi	18	46.2
Total	39	100

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2018)

Hasil penelitian berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa *Emotional Quotient (EQ)* rendah 21 responden (53.8%) dan *Emotional Quotient (EQ)* tinggi 18 responden (46.2%).

**Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Kelelahan Kerja**

Kelelahan Kerja	n	%
Tidak lelah	15	38.5
Lelah	24	61.5
Total	39	100

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2018)

Hasil penelitian berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa kelelahan kerja terbanyak yaitu lelah 24 responden (61.5%) dan untuk tidak lelah 15 responden (38.5%).

**Tabel 7. Hubungan Antara *Locus Of Control* Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di RS Bhayangkara Tk. III Manado**

<i>Locus Of Control</i>	Kelelahan Kerja				Total		p value
	Tidak lelah		Lelah				
	n	%	n	%	n	%	
Internal	12	60.0	8	40.0	20	100	0.012
Eksternal	3	15.8	16	84.2	19	100	
Total	15	38.5	24	61.5	39	100	

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2018)

**Tabel 8. Hubungan Antara *Emotional Quotient (EQ)* Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di RS Bhayangkara Tk. III Manado**

<i>Emotional Quotient (EQ)</i>	Kelelahan Kerja				Total		p value
	Tidak lelah		Lelah				
	n	%	n	%	n	%	
Rendah	4	19.0	17	81.0	21	100	0.018
Tinggi	11	61.1	7	38.9	18	100	
Total	15	38.5	24	61.5	39	100	

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2018)

### Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan responden *locus of control* yang terbanyak yaitu internal 20 responden (51.3%) dan terendah eksternal 19 responden (48.7%). Dari hasil penelitian terlihat bahwa subjek *locus of control* internal lebih banyak dari pada *locus of control* eksternal.

*Locus of control* dapat dikatakan kontinum, sehingga setiap orang memiliki keduanya pada sisi yang berlainan ini berarti semakin dominan *locus of control* internal seseorang akan semakin lemah *locus of control* eksternalnya, demikian juga sebaliknya. Ada 2 faktor memengaruhi *locus of control* yakni pengaruh keluarga menurut Kuzgun (2012) dimana individu yang dari kecilnya dikekang, dimanja, dan dididik dengan otoriter bisa menyebabkan anak jadi pemalu, suka bergantung, dan suka menyalahkan keadaan (*Locus of control* eksternal), sementara individu yang dari kecil dididik dengan demokratis, ia akan gampang bergaul dan punya rasa ingin tahu yang besar (*locus of control* internal).

Selanjutnya menurut Forte (2011) adalah faktor motivasi dimana saat seseorang sudah termotivasi, dia bisa mengevaluasi dirinya sendiri, dan membuat perubahan yang diperlukan (*Locus of control* internal), sedangkan saat dia merasa tidak suka, hambatan dari luarnya dijadikan alasan (*Locus of control* eksternal).

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Putu (2015) di IRD RSUP Sanglah sebagian besar responden memiliki *locus of control* internal 41 orang (77,4%) dan hanya 12 orang (22,6%) yang memiliki *locus of control* eksternal. Hasil dari penelitian diatas telah membuktikan bahwa orientasi *locus of control* internal ternyata lebih banyak menimbulkan akibat-akibat positif.

Hasil penelitian yang dilakukan responden yang *Emotional Quotient* (EQ) rendah 21 responden (53.8%) dan *Emotional Quotient* (EQ) tinggi 18 responden (46.2%). Dari hasil yang didapatkan perawat dengan *Emotional Quotient* (EQ) rendah lebih banyak dari pada *Emotional Quotient* (EQ) tinggi.

Kecerdasan emosi dapat menjadi kontrol dalam menjalankan aktivitas dan tuntutan pekerjaan bagi individu. Menurut Goleman ada faktor internal adalah faktor yang ada dalam diri seseorang. Setiap manusia akan memiliki otak emosional yang di dalamnya terdapat sistem saraf pengatur emosi atau lebih dikenal dengan otak emosional. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor pengaruh yang berasal dari luar diri seseorang. Faktor eksternal kecerdasan emosi adalah faktor yang datang dari luar dan mempengaruhi perubahan sikap. Pengaruh tersebut dapat berupa perorangan atau secara kelompok. Perorangan mempengaruhi kelompok atau kelompok mempengaruhi perorangan. Hal ini lebih memicu pada lingkungan. Seseorang akan memiliki kecerdasan emosi yang berbeda-beda. Ada yang rendah, sedang maupun tinggi. Individu yang memiliki kemauan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya cenderung memiliki kecerdasan emosi yang baik.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Hakkak, Nazarpouri, Mousavi, dan Ghodsi (2015), menyebutkan bahwa pentingnya merekrut karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik. Hasil penelitian ini menguatkan pendapat peneliti bahwa Individu dengan kecerdasan emosi baik memiliki persepsi yang lebih baik dalam aspek sosial dan kekuatan mental kinerja seperti kepuasan dalam pekerjaan. Selain itu, hubungan dengan rekan kerja, prioritas hasil kerja, dan lingkungan kerja yang ramah juga memengaruhi individu yang memiliki kecerdasan emosi yang baik.

Hasil penelitian yang dilakukan responden untuk kelelahan kerja terbanyak yaitu lelah 24 responden (61.5%) dan untuk tidak lelah 15 responden (38.5%). Perawat yang merasa kelelahan kerja lebih banyak daripada yang tidak merasakan kelelahan. Menurut Maslach dalam keadaan lelah perawat tidak dapat bekerja dengan baik dan hal ini tentu saja mempengaruhi kualitas pelayanannya. Dampak bagi pasien sebagai penerima pelayanan ialah menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan dan meningkatnya perilaku negatif terhadap penerima pelayanan (Gunarsa, 2004).

Hal ini sejalan dengan Fatmawaty (2014) dengan judul faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada perawat IGD di RSUD Haji Makassar bahwa perawat yang mengalami kelelahan tinggi dengan presentase 53,3%. Jadi dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja bisa menyebabkan penurunan kinerja yang dapat berakibat pada peningkatan kesalahan kerja dan kecelakaan kerja.

Hasil tabel silang antara variabel *locus of control* dengan kelelahan kerja perawat di RS Bhayangkara Tk. III Manado bahwa perawat dengan *locus of control* eksternal lebih cenderung mengalami kelelahan 16 responden (41%). Hasil analisa data dengan menggunakan uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai *p value* = 0,012 sehingga H1 diterima ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil ini maka H1 diterima dan hal ini berarti ada hubungan *locus of control* dengan kelelahan

kerja perawat di RS Bhayangkara Tk. III Manado.

*Locus of control* berpengaruh terhadap pemilihan strategi koping individu. Selain itu, kecenderungan *locus of control* pada individu akan mempengaruhi karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan dirinya (Sukarti, 2007). *Locus of control* internal cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stres dibandingkan dengan *locus of control* eksternal (Menezes, 2009). Hal ini sesuai dengan teori Solomon dan Oberlander dimana individu yang beranggapan bahwa kegagalan dalam bekerja adalah berasal dari faktor lain di luar dirinya sendiri maka individu inilah yang memiliki burnout yang rendah dengan kepribadian *locus of control* eksternal.

Hal ini sejalan dengan Ni Luh Putu (2015) dengan judul hubungan beban kerja, faktor demografi, *locus of control* dan harga diri terhadap burnout syndrom terhadap perawat pelaksana IRD RSUP Sanglah bahwa adanya hubungan antara kedua variabel ini disebabkan karena adanya kesinambungan antara kecendrungan *burnout syndrome* dengan jenis *locus of control*. Pada hasil penelitian di atas peneliti berpendapat bahwa individu dengan *locus of control* eksternal memiliki cara pandang di mana segala hasil yang didapat, baik atau buruk, berada di luar kendali mereka dan juga gampang menyerah. Berbeda dengan *locus of control* internal meyakini bahwa bukan takdir yang menentukan dirinya, tapi apa yang ia jalani yang menentukan takdir dan sifatnya tidak gampang nyerah, inisiatif tinggi, dan pekerja keras.

Hasil tabel silang antara variabel *emotional quotient* (EQ) dengan kelelahan kerja bahwa responden terbanyak yaitu lelah dengan *emotional quotient* rendah 17 responden (43.6%) Hasil analisa data dengan menggunakan uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai *p value* = 0,018 sehingga H1 diterima ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil ini maka H1 diterima dan hal ini berarti ada hubungan *emotional*

*quotient* (EQ) dengan kelelahan kerja perawat di RS Bhayangkara Tk. III Manado.

Goleman (2015) menyatakan bahwa salah satu unsur kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi. Seseorang dengan taraf kecerdasan emosional yang tinggi akan memiliki kemampuan untuk bangkit kembali dari situasi yang buruk, karena optimisme yang kuat. Kemampuan inilah yang pada gilirannya dapat mengantisipasi kecenderungan kelelahan kerja. Daniel Goleman berpendapat pikiran emosional dan rasional umumnya bekerja dalam keselarasan yang erat sehingga melengkapi cara-cara dalam mencapai pemahaman guna mengarahkan dalam menjalani kehidupan duniawi.

Hasil ini sejalan dengan Fadhila (2016) dengan judul hubungan antara kecerdasan emosi dengan *burnout* pada guru bersertifikasi di SMA Negeri Kecamatan Bojonegoro bahwa terdapat hubungan yang negatif signifikan kecerdasan emosi dengan *burnout* pada guru sertifikasi di SMA Negeri Kecamatan Bojonegoro. Dari hasil penelitian di atas peneliti berpendapat bahwa kecerdasan emosional memiliki elemen-elemen yang jika dipadukan seseorang akan dapat mengolah emosi secara lebih cerdas di tempat kerja termasuk mampu menghadapi stres yang berkepanjangan, sehingga kecenderungan kelelahan kerja semakin kecil begitu pula sebaliknya.

## SIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan di RS Bhayangkara Tk. III Manado, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut terdapat hubungan signifikan antara *locus of control* dengan kelelahan kerja perawat di RS Bhayangkara Tk. III Manado dan juga terdapat hubungan signifikan antara *Emotional Quotient* (EQ) dengan kelelahan kerja perawat di RS Bhayangkara Tk. III Manado.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fadhila A (2016). Hubungan antara kecerdasan emosi dengan *burnout* pada guru bersertifikasi di SMA Negeri Kecamatan Bojonegoro
- Fatmawaty M (2014). Faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada perawat IGD di RSUD Haji Makassar
- Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence-Kecerdasan Emotional*. Jakarta: PT gramedia Pustaka Utama.
- Gunarsa Singgih (2004). Bunga Rampai Psikologi Perkembangan : Dari Anak Sampai Usia Lanjut. Jakarta : Seri Psikologi.
- Haybatollahi M, Gyekye SA. (2014). *The moderating effects of locus of control and job level on the relationship between workload and coping behaviour among Finnish nurses. J Nurs Manag.*
- Karatepe O. (2010). *Work Family Conflict and Burnout in Frontline Service Jobs : Direct, mediating and Moderating Effect*. Available from:  
<http://www.faqs.org/peroidical.2010/2217813431>. Html didownload 19/10/2017
- Menezes, A. A. (2009). Analisis Dampak *Locus of Control* Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Internal Auditor. Semarang Program Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Ni Luh Putu Dian Yunita Sari (2015). Hubungan beban kerja, faktor demografi, *locus of control* dan harga diri terhadap *burnout syndrome* pada perawat pelaksana IRD RSUP sanglah.
- Novita, E. (2013). Hubungan kecerdasan emosi dengan *burnout* pada perawat rumah sakit. Skripsi. Universitas Gunadarma Depok.
- PSIK Universitas Sam Ratulangi (2011). Panduan Penulisan Tugas Akhir Proposal & Skripsi.
- Renny Triwijayanti (2016). Hubungan locus of control dengan burnout perawat di ruang rawat inap rumah sakit Muhammadiyah Palembang.
- Setiadi (2013). Konsep dan Praktek Penulisan Riset Keperawatan: Edisi 2. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Setyawati, L. M. (2010). Selintas tentang kelelahan kerja. Amara books. Yogyakarta.
- Siti Barokah (2017). Hubungan Kelelahan kerja Perawat Dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Irina RSUP Prof. Dr. R. D. kandou Manado.
- Sukarti, J.W. (2007). Hubungan Antara *Locus of Control* dengan Coping Pada Remaja. Skripsi. Yogyakarta Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
- Sukma Noor Akbar (2013). Hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada perawat di RSUD Banjarbaru.