

Pimpinan yang Melayani Terhadap Burnout Tenaga Kesehatan: Mediasi Keamanan Psikologis

Anna Yolanda ^a, Syafrani ^{a,*}, Ririn Handayani ^a

^a Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada RSIA Budhi Mulia Pekanbaru dengan tujuan untuk mengetahui pemimpin yang melayani terhadap Burnout tenaga Kesehatan: mediasi keamanan psikologis. Populasi penelitian yang dilakukan peneliti adalah tenaga medis dan Para Medis dilingkungan RSIA Budhi Mulia. Jumlah populasi dalam penelitian ini sekaligus dijadikan sampel sebanyak 98 orang. Analisa data penelitian ini menggunakan statistic deskriptif dan analisis verifikatif, sebagai alat analisis digunakan Struktural Equational Model yang diproses dengan software SmartPLS2. Hasil analisis membuktikan bahwa Pemimpin yang melayani berpengaruh terhadap burnout tenaga Kesehatan melalui mediasi keamanan psikologis.

ARTIKEL HISTORI

Received 15 November 2022
Revised 25 November 2022
Accepted 30 November 2022

KATA KUNCI

Mediasi, Burnout, Keamanan Psikologis, Pimpinan yang melayani

Pendahuluan

Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan yang setiap hari berhubungan dengan pasien. Rumah sakit sebagai salah satu sub sistem pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan mencakup pelayanan medik, rehabilitasi medik dan pelayanan perawatan. Pelayanan tersebut dilaksanakan melalui unit gawat darurat, unit rawat jalan dan unit rawat inap (Muninjaya, 2004).

Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan serta mengembangkan organisasi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi seperti kepemimpinan, tuntutan tugas, beban kerja dan kepuasan kerja (Zuraida, Novitasari dan Sudarman, 2013).

Kelelahan (burnout) merupakan suatu mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat (Tarwaka, 2014). Pendapat lain mengatakan bahwa akar masalah kelelahan adalah monotonnya pekerjaan, intensitas dan lamanya kerja mental dan fisik yang tidak sejalan dengan kehendak tenaga kerja yang bersangkutan (Suma'mur, 2005).

Burnout adalah kondisi habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya hal itu disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Biasanya burnout dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang intens. Karena bersifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya

* CORRESPONDING AUTHOR. Email: syafrani@unilak.ac.id

mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit) dan biasanya bersifat kumulatif, maka kadang persoalan tidak demikian mudah diselesaikan. Bahkan, seperti spiral, bisa makin melebar, mengganggu kinerja dan pada gilirannya dapat menyebabkan tambahan tekanan bagi pekerja yang lain (Ema, 2004).

Gap Riset dari penelitian ini mengacu kepada penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Jauhar Bhayangkara Putra, Unika Prihatsanti (2017) dengan judul Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Melayani Dengan Kecenderungan Burnout Pada Anggota Detasemen Gegana Satuan Brigade Mobil (Brimob) Kepolisian Daerah Jawa Tengah (Polda Jateng) bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara gaya kepemimpinan melayani dengan kecenderungan burnout ($r = -0,811$; $p = 0,000$; $p < 0,001$). Gaya kepemimpinan melayani memberikan sumbangan efektif sebesar 65,8% terhadap kecenderungan burnout.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang Pemimpin yang melayani terhadap Burnout tenaga kesehatan: mediasi keamanan psikologis. Adapun Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pemimpin yang melayani berpengaruh terhadap burnout tenaga kesehatan. Kemudian untuk mengetahui pemimpin yang melayani berpengaruh terhadap keamanan psikologis. Selanjutnya untuk mengetahui keamanan psikologis berpengaruh terhadap burnout tenaga Kesehatan. Untuk mengetahui pemimpin yang melayani berpengaruh terhadap burnout tenaga kesehatan mediasi keamanan psikologis.

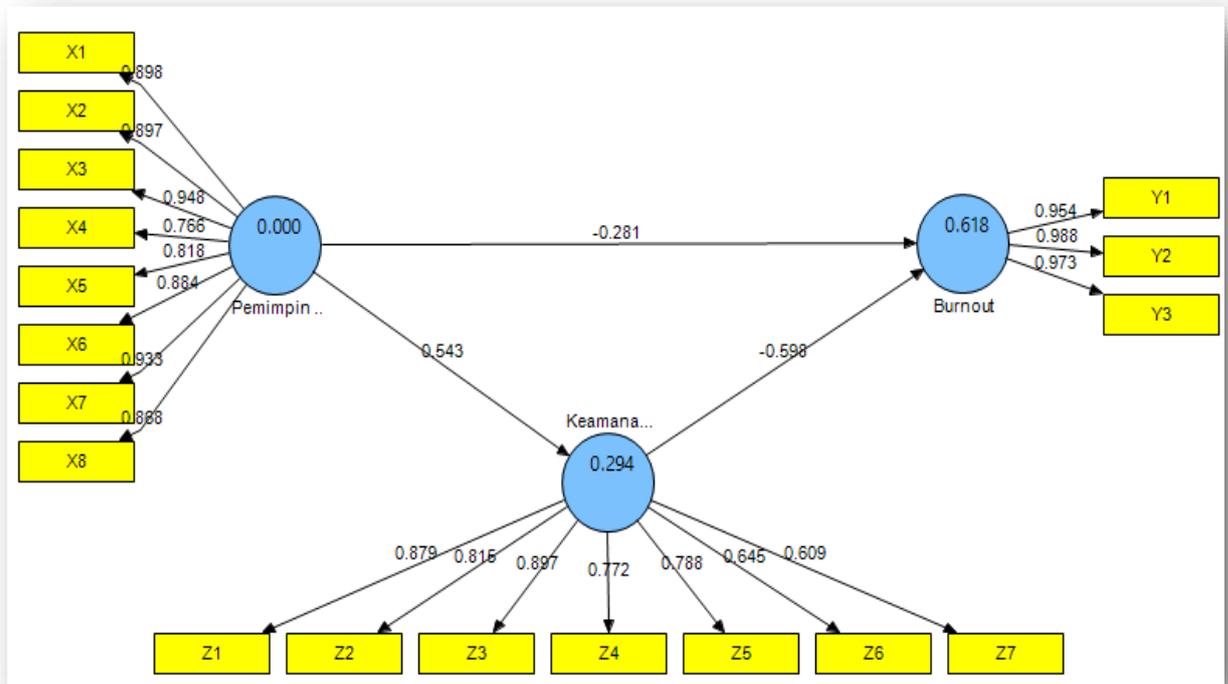
Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menjelaskan bahwa paradigma penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah- masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks dan rinci. Sifat penelitian ini deskriptif dan verifikatif, menggambarkan tentang ciri-ciri variabel yang diteliti serta menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Analisa verifikatif untuk menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan tentang variabel-variabel diteliti. Analisa verifikatif dalam penelitian ini akan digunakan uji statistic Structural Equational Modelling (SEM) PLS. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Budhi Mulia pada Jalan Soekarno Hatta No. 226-228 Sidomulyo Timur, Arengka, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28289. Bidang penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia dalam konteks tenaga kesehatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey penjelasan dan metode deskriptif (explanatory survey and descriptive method). Yaitu metode yang akan menghubungkan antar variabel dan menguji variabel-variabel yang diteliti serta mendeskripsikan variabel yang diteliti. Untuk mengimplementasikan metode penelitian dalam operasional diperlukan suatu desain penelitian yang disesuaikan dengan kondisi kedalaman penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada RSIA Budhi Mulia Pekanbaru yaitu tenaga medis sebanyak 30 orang responden dan tenaga para medis sebanyak 68 orang dengan total sampel sebanyak 98 orang tenaga kesehatan.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Partial Least Square (PLS)

Diagram Jalur



Validitas konvergen selain dapat dilihat melalui loading factor, juga dapat diketahui melalui Average Variance Extracted (AVE). Suatu indikator dikatakan memenuhi pengujian validitas konvergen apabila memiliki Average Variance Extracted (AVE) diatas 0.5. Hasil pengujian validitas konvergen disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Pemimpin yang Melayani	0.772
Keamanan Psikologis	0.607
Burnout	0.944

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel pemimpin yang melayani, keamanan psikologis, dan burnout menghasilkan nilai Average Variance Extracted (AVE) yang lebih besar dari 0.5. Dengan demikian indikator tersebut dinyatakan valid untuk mengukur variabelnya. Selanjutnya validitas diskriminan dihitung menggunakan cross correlation dengan kriteria bahwa apabila nilai loading factor dalam suatu variabel yang bersesuaian lebih besar dari nilai korelasi indikator pada variabel lainnya maka indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur variabel yang bersesuaian.

Hasil Evaluasi Reliabilitas

Perhitungan yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk adalah cronbach alpha dan composite reliability. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila composite reliability bernilai lebih besar dari 0.7 dan cronbach alpha bernilai lebih besar dari 0.6 maka konstruk tersebut dinyatakan reliabel. Hasil perhitungan composite reliability dan cronbach alpha dapat dilihat melalui ringkasan dalam tabel berikut :

Tabel 2. Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Pemimpin yang Melayani	0.964	0.957
Keamanan Psikologis	0.914	0.887
Burnout	0.981	0.971

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai composite reliability pada variabel pemimpin yang melayani, keamanan psikologis, dan burnout lebih besar dari 0.7. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan composite reliability semua indikator yang mengukur variabel pemimpin yang melayani, keamanan psikologis, dan burnout dinyatakan reliabel.

Selanjutnya nilai Cronbach's Alpha pada variabel pemimpin yang melayani, keamanan psikologis, dan burnout lebih besar dari 0.6. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan Cronbach's Alpha semua indikator yang mengukur variabel pemimpin yang melayani, keamanan psikologis, dan burnout dinyatakan reliabel.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai T-statistics \geq T-tabel (1.96), maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian signifikansi dapat diketahui melalui tabel berikut.

Tabel 3. Pengujian Hipotesis

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Keamanan Psikologis	Burnout	-0.598	0.072	8.349
Pemimpin yang Melayani	Burnout	-0.281	0.072	3.888
Pemimpin yang Melayani	Keamanan Psikologis	0.543	0.075	7.202

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Pengaruh pemimpin yang melayani terhadap keamanan psikologis. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara pemimpin yang melayani terhadap keamanan psikologis adalah sebesar 7.202. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics $>$ 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pemimpin yang melayani terhadap keamanan psikologis.

Pengaruh pemimpin yang melayani terhadap burnout. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara pemimpin yang melayani

terhadap burnout adalah sebesar 3.888. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pemimpin yang melayani terhadap burnout.

Pengaruh keamanan psikologis terhadap burnout. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara keamanan psikologis terhadap burnout adalah sebesar 8.349. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan keamanan psikologis terhadap burnout.

Pengujian Indirect Effect

Pengujian indirect effect dilakukan dengan tujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel mediasinya. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila T-statistics \geq T-tabel (1.96) maka dinyatakan terdapat pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediasinya. Hasil pengujian indirect effect dapat dilihat melalui ringkasan dalam tabel berikut :

Tabel 4. *Pengujian Indirect Effect*

Eksogen	Intervening	Endogen	Indirect Coefficient	Standard Error	T Statistics
Pemimpin yang Melayani	Keamanan Psikologis	Burnout	-0.324	0.059	5.453

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa pengaruh pemimpin yang melayani terhadap burnout melalui keamanan psikologis diperoleh nilai T statistics sebesar 5.453. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pemimpin yang melayani terhadap burnout melalui keamanan psikologis. Oleh karena itu, keamanan psikologis dinyatakan mampu memediasi pengaruh pemimpin yang melayani terhadap burnout.

Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural

Konversi diagram jalur ke dalam model pengukuran dimaksudkan untuk mengetahui kekuatan pengaruh antar konstruk yang yang dijelaskan pada efek pada model, yaitu efek langsung dan efek tidak langsung. Adapun efek model secara langsung maupun secara tidak langsung sebagaimana disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 5. *Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural*

Eksogen	Intervening	Endogen	Coefficient	
			Direct	Indirect
Pemimpin yang Melayani		Keamanan Psikologis	0.543	
Pemimpin yang Melayani	Keamanan Psikologis	Burnout	-0.281	-0.324
Keamanan Psikologis		Burnout	-0.598	

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa model pengukuran yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$\text{Persamaan 1 : } Z = 0.350 X$$

Dari persamaan 1 dapat diinformasikan bahwa

Koefisien direct effect pemimpin yang melayani terhadap keamanan psikologis sebesar 0.543 menyatakan bahwa pemimpin yang melayani positif dan signifikan terhadap keamanan psikologis. Hal ini berarti semakin efektif pemimpin yang melayani maka cenderung dapat meningkatkan keamanan psikologis.

$$\text{Persamaan 2 : } Y = 0.194 X + 0.735 Z$$

Dari persamaan 2 dapat diinformasikan bahwa

Koefisien direct effect pemimpin yang melayani terhadap burnout sebesar -0.281 menyatakan bahwa pemimpin yang melayani negatif dan signifikan terhadap burnout. Hal ini berarti semakin efektif pemimpin yang melayani maka cenderung dapat menurunkan burnout.

Koefisien direct effect keamanan psikologis terhadap burnout sebesar -0.598 menyatakan bahwa keamanan psikologis negatif dan signifikan terhadap burnout. Hal ini berarti semakin tinggi keamanan psikologis maka cenderung dapat menurunkan burnout.

Koefisien indirect effect pemimpin yang melayani terhadap burnout melalui keamanan psikologis sebesar -0.324 menyatakan bahwa pemimpin yang melayani berpengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout melalui keamanan psikologis. Hal ini berarti semakin tinggi keamanan psikologis yang disebabkan oleh semakin efektifnya pemimpin yang melayani, cenderung dapat menurunkan burnout.

Pengaruh Dominan

Variabel eksogen yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel endogen dapat diketahui melalui total coefficient yang paling tinggi yang dapat diketahui melalui penjelasan berikut :

Tabel 6. Pengaruh Dominan

Eksogen	Endogen	Total
Pemimpin yang Melayani	Keamanan Psikologis	0.543
Pemimpin yang Melayani	Burnout	-0.605
Keamanan Psikologis	Burnout	-0.598

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap burnout adalah pemimpin yang melayani dengan total coefficient sebesar -0.605. Dengan demikian pemimpin yang melayani merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap burnout.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penulis memperoleh kesimpulan terkait peranan keamanan psikologis dalam memediasi pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap burnout, yakni semakin efektif pemimpin yang melayani maka cenderung dapat menurunkan burnout, kemudian perilaku pimpinan yang melayani meningkatkan keamanan psikologis pegawai. Selanjutnya tingkat keamanan psikologis yang tinggi dalam tenaga kesehatan RSIA Budhi Mulia, menurunkan kelelahan kerja, Dan pemimpin yang melayani berpengaruh terhadap burnout tenaga Kesehatan melalui mediasi keamanan psikologis. Beberapa rekomendasi yang dapat penulis sampaikan sebagai sumbangan pemikiran guna perbaikan di masa yang akan datang dari hasil penelitian ini, adalah bagi seluruh elemen RSIA Budhi Mulia, harus mengupayakan efektivitas kepemimpinan melayani, keamanan psikologis guna menurunkan burnout pegawai. Bagi Peneliti Selanjutnya, agar (1). Memperluas populasi dan sampel penelitian yang digunakan. Populasi dan sampel yang digunakan untuk melihat kinerja suatu organisasi secara lebih objektif dan menyeluruh, sehingga diharapkan penelitian yang selanjutnya memilih populasi yang lebih besar agar mendapatkan hasil yang lebih baik. (2). Mengidentifikasi faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi burnout tenaga kesehatan RSIA Budhi Mulia dan meminimalisirnya.

Referensi

- Abdillah, M. R. (2021). Leader Humor and Knowledge Sharing Behavior: The Role of Leader-Member Exchange. *Jurnal Manajemen*, 25(1), 76-91.
- A.A. Muninjaya. (2004). Manajemen kesehatan. Jakarta : Penerbit Buku Kedokteran EGC
- A.M. Sugeng Budiono. (2003). Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Aruan, Q. S. dan Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *MODUS Vol.27 (2): 141-162*, 2015.
- Abidin, Zaenal dan Widagdo Suharyo. (2009). Studi Literatur Tentang Lingkungan Kerja Fisik Perkantoran. *Jurnal Seminar V SDM Teknologi Nuklir*, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- Bernardin & Russel. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- Barbuto, J.E. & Wheeler, D.W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership [Electronic Version], *Group and Organization Management*, 31, 300-326.
- Brohi, N. A., Mehmood, S. A., Erri, M. A., Mushtaque, T., Shah, I. A., & Khuhro, M. A. (2021). Compassionate Leadership is Key to Success: Role of Servant Leadership Style in Predicting Employees Trust in Leadership, Psychological Safety, and Turnover Intention. *Ilkogretim Online*, 20(5), 5662-5672.
- Cha, S.E., & Edmondson, A.C. (2004). When Values Backfire: Leadership, Attribution, and Disenchantment in a Values - Driven Organization. *The Leadership Quarterly*. Harvard University dan Harvard Business School.
- Coetzer, M. F., Bussin, M. H., & Geldenhuys, M. (2017). Servant leadership and work-related well-being in a construction company. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(1), 1-10.
- Dennis, Robert S. (2004). Development of the servant leadership assessment instrument. *Leadership & Organization Development Journal Vol. 26 No. 8*, 2005 pp. 600-615
- Etikariana, A., & Muluk, H. (2014). Correlation between organizational memory and innovative work behavior. *Makara Hubs-Asia*, 8(3), 77-88.
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., Van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant leadership: A systematic review and call for future research. *The leadership quarterly*, 30(1), 111-132.
- Edmondson, A.C. (1999). Psychological Safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44, 350-383. Diakses dari: http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Edmondson%20Psychological%20safety.pdf

- Handayani, Ririn. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Trussmedia Grafika: Yogyakarta
- Hernandez, W., Luthanen, A., Ramsel, D., & Osatuke, K. (2015). The mediating relationship of self-awareness on supervisor burnout and workgroup Civility & Psychological Safety: A multilevel path analysis. *Burnout Research*, 2(1), 36-49.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*. Vol 33, pp 692- 724.
- Lantu, Donal, dkk (2007). *Servant Leadership: The Ultimate Calling to Fulfill Your Life's Greatness*. Cetakan pertama. Gradien Books: Yogyakarta.
- Le, T. (2020). Servant leadership and abusive leadership on employee work engagement: the role of psychological safety and leader distance.
- Maharja, R. (2015). Analisis Tingkat Kelelahan Kerja berdasarkan Beban Kerja Fisik Perawat di Instalasi Rawat Inap RSU Haji Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, Vol. 4, No. 1 Jan-Jun 2015: 93- 102.
- Ma, Y., Faraz, N. A., Ahmed, F., Iqbal, M. K., Saeed, U., Mughal, M. F., & Raza, A. (2021). Curbing nurses' burnout during COVID-19: The roles of servant leadership and psychological safety. *Journal of Nursing Management*, 29(8), 2383-2391.
- Mahon, D. (2021). Can Infusing Servant Leadership into Supervision Mitigate Against Employee Burnout?. *The Journal of Values-Based Leadership*, 14(2), 9.
- Munandar, Ashar S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Nengsih, M. K., Handoko, H., & Trisna, M. (2016). The Influence of The Commitment, Morale, Motivation and Organization Climate of Administration Employee's Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) and It's Impact Toward Service Quality at Bengkulu University. *The Manager Review Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(7), 931-939.
- Nawawi. Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- Rahajaan, T. E., Swasto, B., & Rahardjo, K. (2012). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Karel Saldusuitubun Langgur). *PROFIT: JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 6(2).
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rude, W. (2004). The connection between servant leadership and job burnout. *Servant leadership research roundtable*, trinity western university, school of leadership studies.
- Salami, Indah Rachmatiah Sriti. (2016). *Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Suma'mur, P.K. (2005). *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. PT. Toko Gunung Agung: Jakarta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Spears, L.C. 2002. On character and servant leadership: Ten characteristics of effective, caring leaders. Dari <http://www.greenleaf.org/leadership/readaboutit/ServantLeadership-ArticlesBook-Reviews.html>.
- Soediran, Prawirakusumah S. (2014). *Kesehatan Kerja Dalam Perspektif Hiperklas dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : Erlangga
- Solimun, Achmad, Adji. R. F, Nurjannah. (2017). *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang : UB Press.
- Sholihah, Q., & Fauzia, R. (2013). Relationship work fatigue related to work stress on circadian rythm night shift operator employee PT . *Indonesia Bulk Terminal. The European Journal of Social & Behavioural Sciences*.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sheikh, A. A., Ishaq, Q., & Inam, A. (2019). Fostering creativity through servant leadership: Mediating role of knowledge sharing, thriving at work and burnout. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 12(2), 198-212.
- Siemsen, E., Roth, A.V., Balasubramanian, S., & Anand, G. (2009). The influence of keamanan psikologis and confidence in knowledge on employee knowledge sharing. *Manufacturing & Service Operations Management*, 11, 429-447. <http://dx.doi.org/10.1287/msom.1080.0233>
- Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta : Harapan Press.

- Tarwaka, Solichul HA, Bakri, Sudiajeng L. (2004). *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta : UNIBA PRESS.
- Wijayanti, R. A., & Prihatsanti, U. (2014). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Melayani Pimpinan Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Pendidik Pusdik Binmas Polri Banyubiru. *Jurnal Empati*, 3(2), 319-331.
- Winston, B., E. (2002). *Agapao Love. Inner Resources For Leaders*, diakses dari http://www.regent.edu/acad/global/publications/innerresources/voliiss1/winston_aga_pao.
- Wati, M. dan Haryono. W. (2011). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja Karyawan Laundry di Kelurahan Warungbroto Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan*, Vol. 5, No. 3 2011: 162-232.
- Wang, W., Kang, S. W., & Choi, S. B. (2021). Servant Leadership and Creativity: A Study of the Sequential Mediating Roles of Psychological Safety and Employee Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 6670.
- Zuraida, Lukia., Novitasari, Dwi., & Sudarman, Agus. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada Pegawai PDAM Kota Magelang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 7 (2).