

DUKUNGAN SOSIAL DAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN CV LANCAR JAYA FOOD BOYOLALI

Oleh

Estiqomah¹, Sutarto Wijono²

^{1,2} Program Studi S1 Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

Email: ¹estiq74@gmail.com

Article History:

Received: 27-09-2025

Revised: 04-10-2025

Accepted: 30-10-2025

Keywords:

Dukungan Sosial; Burnout

Abstract: Dukungan sosial adalah perasaan kenyamanan, perhatian, penghargaan, bantuan yang diperoleh dari orang lain atau kelompok menurut Sarafino & Smith. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dukungan sosial dan burnout pada karyawan CV Lancar Jaya Food Boyolali. Partisipan penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Lancar Jaya Food Boyolali yang terdiri dari 11 divisi dengan total 50 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Jumlah partisipan dalam penelitian ini adalah 50 yang terdiri dari 34 karyawan laki-laki dan 16 perempuan. Pengumpulan data menggunakan skala dukungan sosial yang dikembangkan oleh Uchino dan skala burnout dari Maslach Burnout Inventory (MBI) yang disusun oleh Maslach & Jackson. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat korelasi yang signifikan negatif antara dukungan sosial dan burnout pada karyawan CV Lancar Jaya Food Boyolali. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah burnout pada karyawan CV Lancar Jaya Food Boyolali. Begitupun sebaliknya semakin rendah dukungan sosial maka burnout semakin tinggi pada karyawan CV Lancar Jaya Food Boyolali

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang pesat serta perubahan budaya yang dinamis menuntut manajemen industri untuk beradaptasi secara cepat (Pasman & Behie, 2024). Persaingan yang ketat antar perusahaan, termasuk di sektor makanan olahan seperti produsen abon di Boyolali, mendorong setiap perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk. CV Lancar Jaya Food Boyolali merupakan salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan ini dengan menerapkan strategi peningkatan kualitas produk. Namun, tuntutan peningkatan tersebut menimbulkan tekanan kerja tinggi yang dapat memicu kelelahan kerja atau burnout di kalangan karyawan (Nugroho et al., 2024).

Hasil wawancara terhadap sepuluh karyawan menunjukkan gejala burnout berupa penurunan semangat, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, dan rasa terasing dari rekan kerja. Fenomena serupa juga ditemukan oleh Rasip et al. (2020) yang mengungkapkan bahwa tekanan kerja berlebih dapat memunculkan gejala fisik, emosional, dan psikologis pada karyawan outsourcing. Burnout menjadi isu penting karena tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga pada efektivitas dan produktivitas perusahaan (Ajayi & Udeh, 2024; Hudiana et al., 2021).

Burnout ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, serta penurunan pencapaian pribadi (Hudiana et al., 2021). Kondisi ini berpotensi menurunkan semangat kerja (Maulidah, 2022), menghambat efektivitas pekerjaan (María et al., 2022), dan menurunkan motivasi serta kinerja (Francisco et al., 2021; Kim & Lee, 2021). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan dengan menciptakan sistem dukungan interpersonal yang memadai (Hansel, Saltzman, & Melton, 2020).

Menurut Bakker, Demerouti, dan Sanz-Vergel (2023), burnout dipengaruhi oleh faktor individual dan situasional. Salah satu faktor situasional penting adalah dukungan sosial, yang berperan dalam mengurangi tingkat burnout (Liu et al., 2020). Dukungan sosial di tempat kerja mampu meningkatkan produktivitas, efikasi diri, serta menciptakan energi positif dalam bekerja (Giao et al., 2020; George et al., 2022). Selain itu, dukungan sosial yang kuat dapat menumbuhkan rasa kebersamaan dan kerjasama antar karyawan (Pasaribu et al., 2021), yang pada akhirnya membantu perusahaan mencapai tujuan secara optimal.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan negatif antara dukungan sosial dan burnout, di mana semakin tinggi dukungan sosial maka tingkat burnout semakin rendah (Ong, 2020; Suprpti, 2020; Luh et al., 2021; Handayani & Ubaidillah, 2023; Ardinigrum et al., 2024; Sakimandoko et al., 2021). Namun, terdapat hasil berbeda dari Harnida (2015) yang menemukan tidak adanya hubungan signifikan di antara keduanya. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya inkonsistensi yang menarik untuk dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini berfokus pada hubungan antara dukungan sosial dan burnout pada karyawan CV Lancar Jaya Food Boyolali. Penelitian ini memiliki keunikan karena meneliti sektor manufaktur makanan, yang sebelumnya jarang diteliti, dengan jumlah sampel sebanyak 50 karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi perusahaan untuk meningkatkan dukungan sosial dan menurunkan tingkat burnout di lingkungan kerja.

A. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dan *burnout* pada karyawan CV Lancar Jaya Food Boyolali?

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dan *burnout* pada karyawan CV Lancar Jaya Food Boyolali.

LANDASAN TEORI

A. Burnout

1. Definisi *Burnout*

Burnout pertama kali didefinisikan tahun 1970 oleh Freudenberger sebagai kelelahan yang terjadi ketika bekerja melebihi kapasitas tanpa memperhatikan kesehatan fisik dan mental. Maslach and Jackson (1981) dengan pengertian *burnout* sebagai suatu kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi yang dialami individu sebagai hasil dari stres yang berkepanjangan di tempat kerja. Menurut Sørengaard & Langvik (2022) *burnout* merupakan respon berkepanjangan terhadap stress interpersonal dan emosional yang berkelanjutan di tempat kerja dan ditandai dengan tingkat kelelahan yang tinggi dan sikap negatif terhadap pekerjaan.

Dari berbagai penjelasan, penulis berpedoman pada teori oleh Maslach dan Jackson (1981) dengan pengertian *burnout* sebagai suatu kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi yang dialami individu sebagai dari stress yang berkepanjangan di tempat kerja.

2. Aspek-aspek *Burnout*

Menurut Maslach & Jackson, (1981) *burnout* dibagi menjadi tiga dimensi antara lain :

- a. *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional)
Perasaan kelelahan akibat beban kerja yang berlebihan serta terkurasnya energi fisik emosional dan fisik seseorang.
- b. *Depersonalization* (Sinis)
Kelelahan yang mencerminkan respon negatif kurangnya empati atau sikap yang terlalu berjarak terhadap berbagai aspek pekerjaan.
- c. *Reduce Personal Accomplishment* (Penurunan Pencapaian Pribadi)
Perasaan tidak mampu serta rendahnya pencapaian seseorang dan produktivitas dalam bekerja.

3. Faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Menurut Sullivan (1989), faktor yang mempengaruhi *burnout* ada 3, antara lain:

- a. *Environment Factor*
Faktor lingkungan melibatkan berbagai hal yang berhubungan dengan konflik peran, beban kerja yang terlalu berat, minimnya dukungan sosial, keterlibatan dalam pekerjaan, serta tingkat fleksibilitas waktu kerja.
- b. *Individual Factor*
Faktor individu mencakup faktor demografis seperti jenis kelamin, etnis, usia, status perkawinan, latar belakang pendidikan, tipe kepribadian, konsep diri, kebutuhan, motivasi, kontrol emosi, dan *locus of control*.
- c. *Social Culture Factor*
Faktor sosial budaya berhubungan dengan nilai, norma, kepercayaan yang diterima dalam masyarakat.

B. Dukungan Sosial

1. Definisi Dukungan Sosial

Dukungan sosial menurut Li et al., (2021) merupakan dukungan yang berasal dari berbagai sumber dan tidak hanya terbatas dari, keluarga, teman, pasangan romantis, hewan peliharaan, ikatan komunitas, dan rekan kerja. García et al., (2021) mengungkapkan dukungan sosial merupakan dukungan yang berasal dari dalam tempat kerja maupun diluar tempat kerja. Menurut Sarafino & Smith (2011) dukungan sosial diartikan sebagai perasaan kenyamanan, perhatian, penghargaan, bantuan yang diperoleh dari orang lain atau kelompok.

Pada penelitian ini peneliti memutuskan untuk menggunakan teori dari Sarafino & Smith (2011) dengan pengertian dukungan sosial adalah perasaan kenyamanan, perhatian, penghargaan, bantuan yang diperoleh dari orang lain atau kelompok.

2. Aspek Dukungan Sosial

Aspek dukungan sosial menurut (Cutrona & Gardenr, 2004; Uchino, 2004 dalam Sarafino dan 2011), dukungan sosial memiliki empat aspek yaitu :

a) *Emotional or Estem Support*

Dukungan yang diperoleh seseorang dari orang lain yang berupa perhatian, empati, kepedulian, serta dorongan yang menumbuhkan rasa percaya. Individu meyakini bahwa orang lain mampu memberikan kasih sayang dan cinta, sehingga menciptakan perasaan aman, nyaman, dan dicintai, terutama saat menghadapi situasi yang tidak menyenangkan.

b) *Tangible or Instrumental Support*

Dukungan instrumental mencakup penyediaan sarana yang memudahkan dalam membantu orang lain. Dimana bantuan diberikan secara langsung dalam bentuk material, penyediaan perlengkapan, kebutuhan pokok, serta peluang kerja guna mengurangi tingkat stress.

c) *Informational Support*

Dukungan ini mencakup penyampaian nasehat, arahan, rekomendasi serta umpan balik yang membangun terhadap tindakan yang dilakukan individu.

d) *Companionship Support*

Dukungan yang berupa pemberian rasa memiliki kepada individu dalam sebuah kelompok atau perasaan kebersamaan dengan anggota.

C. Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan negatif signifikan antara dukungan sosial dengan *burnout* pada karyawan CV Lancar Jaya Food Boyolali dimana semakin tinggi dukungan sosial yang diterima maka semakin rendah *burnout* yang dialami. Sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial maka *burnout* semakin tinggi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif menggunakan desain korelasional untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial (X) dengan *burnout* pada karyawan (Y). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV Lancar Jaya Food Boyolali yang berjumlah 50 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena peneliti menggunakan seluruh karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Penelitian ini menggunakan 2 alat ukur, yang pertama yaitu skala dukungan sosial yang dikembangkan oleh Uchino (dalam Sarafino,

2011), dengan 21 item pernyataan yang disusun berdasarkan aspek *emotional or esteem support, tangible or instrumental support, informational support, companionship support*. Alat ukur yang kedua yaitu *Maslach Burnout Inventory* (MBI) berdasarkan tiga dimensi yang dikemukakan oleh Maslach & Jackson (1981) dan telah di terjemahkan ke dalam bahasa indonesia oleh (Arif Budi Utomo, 2017), dengan 15 item pernyataan yang disusun berdasarkan aspek *emotional exhaustion, depersonalization, reduce personal accomplishment*.

Peneliti menggunakan metode pengumpulan data kuesioner yang dibagikan secara online melalui *google form*. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel berdistribusi normal atau tidak, uji linearitas untuk menentukan apakah terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel, uji hipotesis untuk menguji korelasi antara variabel dukungan sosial dan *burnout*. Uji ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Dukungan Sosial

Jumlah item	= 21	Kategorisasi:
Skala	= 1 – 4	Sangat Rendah= 21 – 36.75
Skor minimum	= 21 x 1 = 21	Rendah = 36.76 – 52.50
Skor maximum	= 21 x 4 = 84	Tinggi = 52.51 – 68.25
Range	= 84 – 21 = 63	Sangat Tinggi = 68.26 – 84
Interval	= range / jumlah kategori	
	= 63 / 4 = 15.75	

Tabel 4.3

Deskripsi Dukungan Sosial

	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Rendah	0	0
Rendah	5	10
Tinggi	16	32
Sangat Tinggi	29	58

Dapat diketahui bahwa tingkat dukungan sosial pada karyawan CV Lancar Jaya Food Boyolali dalam kategori “sangat tinggi” terdapat 29 karyawan atau 58%, pada kategori “tinggi” terdapat 16 karyawan atau 32%, sedangkan pada kategori “rendah” terdapat 5 karyawan atau 10%. Dapat disimpulkan dari data tersebut bahwa tingkat dukungan sosial karyawan di CV Lancar Jaya Food Boyolali sangat tinggi.

Variabel Burnout

Jumlah item	= 15	Kategorisasi :
Skala	= 1 – 4	Sangat Rendah= 15 – 26.25
Skor minimum	= 15 x 1 = 15	Rendah = 26.26 – 37.50
Skor maximum	= 15 x 4 = 60	Tinggi = 37.51 – 48.75
Range	= 60 – 15 = 45	Sangat Tinggi = 48.76 – 60
Interval	= range / jumlah kategori	
	= 45 / 4 = 11.25	

Tabel 4.4*Deskripsi Burnout*

	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat rendah	15	50
Rendah	21	42
Tinggi	4	8
Sangat Tinggi	0	0

Dapat diketahui bahwa tingkat *burnout* pada karyawan CV Lancar Jaya Food Boyolali dalam kategori “tinggi” terdapat 4 karyawan atau 8%, pada kategori “rendah” terdapat 21 karyawan atau 42%, sedangkan pada kategori “sangat rendah” terdapat 25 karyawan atau 50%. Dapat disimpulkan dari data tersebut bahwa tingkat *burnout* karyawan di CV Lancar Jaya Food Boyolali sangat rendah.

2. Uji Asumsi**a. Uji Normalitas****Tabel 4.8***Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov*

		Dukungan Sosial	Burnout
N		50	50
Normal	Mean	68.72	25.30
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	9.670	7.810
Most Extreme	Absolute	.102	.131
Differences	Positive	.102	.131
	Negative	-.096	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.102	.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.031 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov* yang disajikan pada tabel, diketahui bahwa variabel dukungan sosial memiliki nilai signifikansi sebesar .200 ($p > 0.05$) yang berarti data berdistribusi normal. Sementara itu, variabel burnout memiliki nilai signifikansi sebesar .031 ($p < 0.05$) yang menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas**Tabel 4.9***Uji Linearitas Variabel Dukungan Sosial dan Burnout*

	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Deviation from Linearity	56.881	23.662	.813	.692

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel ANOVA, diperoleh nilai signifikansi untuk linearitas antara variabel dukungan sosial dan *burnout* sebesar .000 ($p < 0.05$) yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear. Sementara itu, nilai signifikansi untuk *deviation from linearity* sebesar 0.692 ($p > 0.05$) menandakan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari linearitas.

3. Uji Hipotesis**Tabel 4.12**

Hasil Spearman's rho

			Dukungan Sosial	Burnout
Spearman's rho	Dukungan Sosial	Correlation Coefficient	1.000	-.781**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	50	50
	Burnout	Correlation Coefficient	-.781**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	50	50

Berdasarkan hasil uji korelasi Rank Spearman, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0.781 dengan signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat kuat dan signifikan antara dukungan sosial dan *burnout*. Arah hubungan negatif berarti semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, maka tingkat *burnout* yang dialami akan semakin rendah, dan sebaliknya semakin rendah dukungan sosial maka tingkat *burnout* cenderung meningkat.

Pembahasan

Hipotesis Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji korelasi dukungan sosial dan *burnout* melalui perangkat lunak SPSS versi 24, hipotesis yang menyatakan adanya hubungan negatif signifikan antara dukungan sosial dan *burnout* terbukti diterima. Hasil pengujian menghasilkan koefisien korelasi (r) sebesar -0.781; $p < 0.05$, artinya ada hubungan negatif signifikan antara dukungan sosial dan *burnout* karyawan CV Lancar Jaya Food Boyolali. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah *burnout* karyawan CV Lancar Jaya Food Boyolali. Sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial maka semakin tinggi *burnout*. Pernyataan tersebut didukung oleh temuan dari Cao et al., (2024) penelitian tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial yang tinggi berhubungan negatif signifikan dengan *burnout* yang rendah. Hasil temuan tersebut mungkin disebabkan oleh beberapa alasan. Pertama sebagian karyawan beranggapan bahwa ketika dukungan sosial dari atasan, bawahan, kolega, dilakukan secara menyeluruh membuat mereka memiliki kemauan yang kuat untuk menurunkan terjadinya *burnout*. Hal ini didukung hasil temuan oleh Fukui, S. Et al., (2019) yang menyatakan dukungan sosial yang di dapat dari supervisor dan rekan kerja dapat mengurangi *burnout*. Kedua karyawan menganggap bahwa mendapatkan dukungan sosial yang baik berupa dorongan emosional, bantuan informasi atau praktis dari atasan dan rekan kerja menjadi lebih eksis berusaha menurunkan terjadinya *burnout* dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Adaptasi mental yang lebih baik ini membantu mereka menekan risiko *burnout*. Hal ini didukung oleh penelitian Reditanyi & Susilawati (2021) yang menyatakan bahwa dukungan sosial meningkatkan ketangguhan individu, sehingga menurunkan tingkat *burnout*. Ketiga karyawan beranggapan bahwa dukungan sosial yang di dapat seperti arahan yang jelas, rasa dihargai, dan kerja sama tim yang baik mengurangi stress yang dialami dan membuat mereka lebih percaya diri sehingga mengurangi *burnout* yang dialami. Sejalan dengan hasil riset Stillman, M et al., (2024) yang menemukan bahwa orang yang merasa dihargai memiliki resiko lebih rendah dalam mengalami *burnout*, dibandingkan dengan orang yang tidak dihargai.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang relatif sedikit sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, data hanya diperoleh melalui kuesioner sehingga sangat bergantung pada persepsi subjektif responden. Penelitian

juga hanya berfokus pada variabel dukungan sosial dan *burnout*, sehingga faktor lain yang mungkin berpengaruh tidak diteliti lebih lanjut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara dukungan sosial dengan *burnout* karyawan CV Lancar Jaya Food Boyolali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan sosial yang diterima karyawan, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami. Sebaliknya, semakin rendah tingkat dukungan sosial yang diterima, maka semakin tinggi tingkat *burnout* karyawan CV Lancar Jaya Food Boyolali.

Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, terdapat beberapa saran yang diajukan peneliti. Beberapa saran antara lain sebagai berikut :

1. Pihak Perusahaan

Pihak perusahaan memberikan kesempatan untuk mendukung setiap karyawan sehingga dapat memperkuat dalam menghadapi segala persoalan tantangan dapat tetap eksis dan menurunkan *burnout* melalui penyediaan pelatihan yang berkelanjutan, layanan konsultasi profesional, serta forum diskusi atau mentoring terstruktur, yang diintegrasikan dengan monitoring rutin dan kebijakan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan guna menurunkan tingkat *burnout*.

2. Karyawan

Karyawan diharapkan dapat menolong diri sendiri dengan meningkatkan kemampuan menghadapi dan menurunkan terjadinya *burnout* dalam melakukan tugas dan pekerjaan mereka. Melalui mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, menggunakan layanan konsultasi perusahaan serta mengikuti diskusi atau mentoring yang disediakan dari perusahaan yang akan membantu menurunkan tingkat *burnout* serta meningkatkan kesejahteraan kerja

3. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambah variabel lain yang relevan sebagai variabel bebas, mediasi, atau moderasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Menambah jumlah sampel serta memperluas objek penelitian ke perusahaan lain, sehingga hasil yang diperoleh dapat menjadi bahan perbandingan antar perusahaan maupun dengan penelitian terdahulu.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, M. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif. Aswaja Pressindo. <https://core.ac.uk/download/pdf/45258621.pdf>
- [2] Azwar, S. (2011). Reliabilitas dan validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [3] Ardiningrum, N. A., Atmojo, T. B., & Wijayanti, R. (2024). Hubungan Dukungan Sosial dan Beban Kerja Mental dengan Burnout Syndrome Pekerja PT Trans Marga Jateng. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 12(1), 9 - 15. <https://doi.org/10.14710/jkm.v12i1.39816>
- [4] Ajayi, F. A., & Udeh, C. A. (2024). Combating burnout in the IT Industry: A review of employee well-being initiatives. *International Journal of Applied Research in Social Sciences*, 6(4), 567-588. <https://doi.org/10.51594/ijarss.v6i4.1010>

- [5] Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 10(1), 25-53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- [6] Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). Validitas dan Reliabilitas Penelitian Dengan Analisis dengan NVIVO, SPSS dan AMOS (1st ed.). *Mitra Wacana Media*. <https://core.ac.uk/download/pdf/187726085.pdf>
- [7] Cao, B., Hassan, N. C., & Omar, M. K. (2024). The Impact of Social Support on Burnout among Lecturers: A Systematic Literature Review. *Behavioral Sciences*, 14(8), 727. <https://doi.org/10.3390/bs14080727>
- [8] Francisco, J., Cruz, J., Cruz, K., Resurreccion, L., Lopez, L., Torculas, A., ... & Tus, J. (2022). The Job Burnout and Its Impact on the Employee's Performance Amidst the COVID-19 Pandemic. *Psychology and Education: A Multidisciplinary Journal*, 2(2), 155-166. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6569851>
- [9] Fukui, S., Wu, W., & Salyers, M. P. (2019). Impact of supervisory support on turnover intention: The mediating role of burnout and job satisfaction in a longitudinal study Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research, 46, 488-497. <https://doi.org/10.1007/s10488-019-00927-0>
- [10] García, G. M., Desrumaux, P., Ayala Calvo, J. C., & Naouële, B. (2021). The impact of social support on emotional exhaustion and workplace bullying in social workers. *European Journal of Social Work*, 25(5), 752–765. <https://doi.org/10.1080/13691457.2021.1934417>
- [11] George, S., Zaidi, S. Z. H., & Kazmi, S. S. H. (2022). Stress, anxiety and perceived social support among hemodialysis patients with chronic kidney disease. *International journal of health sciences*, 6(S1), 9494-9507. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS1.7184>
- [12] Giao, H. N. K., Vuong, B. N., & Tushar, H. (2020). The impact of social support on job-related behaviors through the mediating role of job stress and the moderating role of locus of control: Empirical evidence from the Vietnamese banking industry. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1841359. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1841359>
- [13] Gómez-Polo, C., Casado, A. M. M., & Montero, J. (2022). Burnout syndrome in dentists: Work-related factors. *Journal of dentistry*, 121, 104143. <https://doi.org/10.1016/j.jdent.2022.104143>
- [14] Handayani, P., & Ubaidillah, H. (2023). The Effect Of Work Life Balance, Self Efficacy And Social Support On Burnout In Students Working. <https://doi.org/10.21070/ups.2812>
- [15] Hansel TC, Saltzman LY, Melton PA. (2024). Work Environment and Health Care Workforce Well-Being: Mental Health and Burnout in Medically Underserved Communities Prone to Disaster. *Am J Public Health*. 2024 Feb ;114(S2):156-161. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2023.307478>
- [16] Harnida, H. (2015). Hubungan efikasi diri dan dukungan sosial dengan burnout pada perawat. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(1). <https://doi.org/10.30996/persona.v4i1.487>
- [17] Hudiana, N. P., & Tjen Jong, M. T. (2021). The Effect of Exhaustion, Depersonalization, and Personal Achievement Variables Towards Job Performance. *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 253-261. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i1.199>

- [18] Kim, B. J., & Lee, S.-y. (2021). A Cross-Sectional Study on the Impacts of Perceived Job Value, Job Maintenance, and Social Support on Burnout among Long-Term Care Staff in Hawaii. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 476. <https://doi.org/10.3390/ijerph180204>
- [19] Li, F., Luo, S., Mu, W. et al. (2021) Effects of sources of social support and resilience on the mental health of different age groups during the COVID-19 pandemic. *BMC Psychiatry* 21, 16. <https://doi.org/10.1186/s12888-020-03012-1>
- [20] Liu, Y., Zou, L., Yan, S., Zhang, P., Zhang, J., Wen, J., ... & Fu, W. (2023). Burnout and post-traumatic stress disorder symptoms among medical staff two years after the COVID-19 pandemic in Wuhan, China: Social support and resilience as mediators. *Journal of Affective Disorders*, 321, 126-133. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2022.10.027>
- [21] Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2022). Impact of burnout and stress on employee satisfaction in work. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(1), 21-25. Retrieved from <https://ejournalisse.com/index.php/isse/article/view/25>
- [22] Maulidah, Q. B., Wibowo, N. M., & Widiastuti, Y. (2022). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf BPBD Kota Surabaya. *Jurnal EMA*, 7(2), 109-115. <https://dx.doi.org/10.47335/ema.v7i2.282>
- [23] Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- [24] Nugroho, A. D., Irfandi, A., Nitami, M., & Shorayasari, S. (2024). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada pekerja di PT Bank XYZ Kota Jakarta tahun 2024. *Indonesian Journal of Health Science*, 4(6), 621-628. <https://doi.org/10.54957/ijhs.v4i6.1080>
- [25] Ong, W. C. (2020). Burnout ditinjau dari dukungan sosial pada perawat rumah sakit umum permata bunda Medan. *Jurnal Psikologi Universitas HKBP Nommensen*, 7(1), 21-30. <https://doi.org/10.36655/psikologi.v7i1.319>
- [26] Pasaribu, M. D., Lumbanraja, P., & Rini, E. S. (2021). Analisis beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja perawat rumah sakit umum bethesda gunungsitoli dengan kejenuhan perawat sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 10(03), 606-618. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i03.13988>
- [27] Paman, H. J., & Behie, S. W. (2024). The evolution to Industry 5.0/Safety 5.0, the developments in society, and implications for industry management. *Journal of Safety and Sustainability*, 1(4), 202-211. <https://doi.org/10.1016/j.jsasus.2024.11.003>
- [28] Puspitorini, D. R. A., & Ernawaty, E. (2024). Upaya Antisipasi Burnout pada Staf Instalasi Gawat Darurat Pasca Transformasi Rumah Sakit. *Jurnal Ners*, 9(1), 889-895. <https://doi.org/10.31004/jn.v9i1.31404>
- [29] Rasip, A., Kurniawan, H., & Syahrina, I. A. (2020). Hubungan antara Job Insecurity dengan Burnout pada Karyawan Outsourcing Fifgroup Cabang Padang. *Psyche 165 Journal*, 13(2), 140-146. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.16>
- [30] Redityani, N. L. P. A., & Susilawati, L. K. P. A. (2021). Peran resiliensi dan dukungan sosial terhadap burnout pada mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. *Jurnal Psikologi Udayana*, 8(1), 86-94.
- [31] Sakimandoko, A. B., & Purba, H. P. (2021). Pengaruh Work Overload terhadap Burnout

- dengan Work Social Support sebagai Moderator pada Karyawan Millennials. *Bul. Ris. Psikol. dan Kesehat. Ment*, 1(2), 1397-1409.
- [32] Sarafino, E.P., & Smith, T.W (2011) *Health psychology: Biopsychosocial interaction*. New York Wiley Subandi
- [33] Sørengaard, T. A., & Langvik, E. (2022). The protective effect of fair and supportive leadership against burnout in police employees. *Safety and Health at Work*, 13(4), 475-481. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.09.002>
- [34] Stillman, M., Sullivan, E. E., Prasad, K., Sinsky, C., Deubel, J., Jin, J. O., Brown, R., Nankivil, N., & Linzer, M. (2024). Understanding what leaders can do to facilitate healthcare workers' feeling valued: improving our knowledge of the strongest burnout mitigator. *BMJ leader*, 8(4), 329–334. <https://doi.org/10.1136/leader-2023-000921>
- [35] Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*
- [36] Sullivan, I. G. (1989). Burnout—A study of a psychiatric center. *Loss, Grief & Care*, 3(1-2), 83-93.
- [37] West, C. P., Dyrbye, L. N., Sinsky, C., Trockel, M., Tutty, M., Nedelec, L., ... & Shanafelt, T. D. (2020). Resilience and burnout among physicians and the general US working population. *JAMA network open*, 3(7), e209385-e209385

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN