

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP *BURNOUT*
(KEJENUHAN) PADA KARYAWAN PT X TAPUNG
HULU KABUPATEN KAMPAR
SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana S1(S.Psi)
Institut Agama Islam Diniyah Pekanbaru*



Disusun Oleh:

Siska Elvina Hasibuan

1216.21.2693

**FAKULTAS DAKWAH INSTITUT AGAMA ISLAM (IAI)
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
DINIYAH PEKANBARU
2025 M/1446 H**

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada Yang Terhormat,
Dekan Fakultas Dakwah
Institut Agama Islam Diniyyah Pekanbaru
Di-
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Siska Elvina Hasibuan

NIRM :1216.21.2693

Judul skripsi : Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* pada Karyawan PT X Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Psikologi Islam Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Diniyyah Pekanbaru sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang sosial.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut diatas dapat segera dimunaqasyakan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum, Wr, Wb.

Pekanbaru, 15 Agustus 2025

Mengetahui,

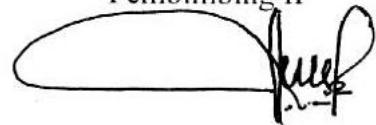
Pembimbing I



Dr. Hervrizal. MA

NIDN. 2117067502

Pembimbing II



Eva Yuliza. M.Psi., Psikolog

NIDN. 2130048402

Ketua Prodi Psikologi Islam



Willytiyo Kurniawan. M.Psi

NIDN. 2102069204

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siska Elvina Hasibuan
NIRM : 1216.21.2693
Program Studi : Psikologi Islam
Fakultas : Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul: **Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* (Kejenuhan) Pada Karyawan PT Sewangi Sejati Luhur Tapung Hulu Kabupaten Kampar** adalah hasil karya pribadi dan tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Pekanbaru, 19 September 2025



Yang Menyatakan,

Handwritten signature of Siska Elvina Hasibuan.

Siska Elvina Hasibuan

NIRM. 1216.21.269



INSTITUT AGAMA ISLAM DINIYAH PEKANBARU
FAKULTAS DAKWAH
كلية الدعوة
FACULTY OF DAKWAH

Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 100 / Jl. Kuau No. 1 HP. 0811-7069-222 | Website : www.diniyyah.ac.id | email : admin@diniyyah.ac.id

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor: 064/B-01/PTA/FD-IAIDP/9/2025

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP BURNOUT
(KEJENUHAN) PADA KARYAWAN PT X TAPUNG HULU
KABUPATEN KAMPAR

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SISKA ELVINA HASIBUAN
Nomor Induk Registrasi Mahasiswa : 1216.21.2693
Telah diujikan pada : Jum'at, 19 September 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : B

Dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Diniyyah Pekanbaru

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dr. Mukhyar, MA
NIDN. 2110117002

Sekretaris Sidang

Eva Yuliza, M.Psi., Psikolog
NIDN. 2130048402

Penguji I

Willytiyo Kurniawan, M.Psi
NIDN. 2102069204

Penguji II

Renny Rahmalia, M.Psi., Psikolog
NIDN. 2101038403



Pekanbaru, 19 September 2025
Institut Agama Islam Diniyyah Pekanbaru
Dekan Fakultas Dakwah

Dr. Hervrizal, MA
NIDN. 2117067502

MOTTO

“ Allah memang tidak menjanjikan hidupmu selalu mudah, tapi dua kali Allah berjanji bahwa : Fa inna maal- usri yusraa. Inna maal- usri yusro”.

(QS. Al-insyirah 94:5-6)

“Setiap cerita indah, tidak pernah diawali dengan awal yang indah
Cinderela dan tokoh apapun yang akhirnya bahagia,
pasti ngelewatin kesedihan dulu di awalnya”.

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk :

Untuk kedua orangtua ku tercinta Syahrullah Hasibuan dan Aminah sebagai tanda bakti dan hormat serta rasa terimakasih saya yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada ayah dan mamak yang telah memberikan kasih sayang serta doa dan harapan yang besar kepada saya. Dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat ayah dan mamak bahagia.

Terimakasih kepada wanita sederhana yang memiliki impian besar, namun kadang sulit dimengerti isi kepalanya, yaitu Siska Elvina Haibuan, terimakasih telah berusaha keras untuk menyakinkan dan menguatkan diri sendiri bahwa kamu dapat menyelesaikan studi ini sampai selesai. Berbahagialah selalu dengan dirimu, rayakan kehadiranmu sebagai berkah dimana pun kamu menjejakkan kaki. Jangan sia siakan usaha dan doa yang selalu kamu langitkan, semoga langkah kebaikan selalu menyertaimu, dan semoga Allah selalu meridhai setiap langkahmu Aaamin

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan, karunia, hidayah, dan pencerahan-Nya kepada penulis, Sholawat dan salam kepada nabi Muhammad SAW. Yang telah membawa pelajaran bagi seluruh umat manusia di dunia. Beliau adalah simbol kesempurnaan akidah dan akhlak dari seorang hamba Allah, sehingga beliau dijadikan suri tauladan yang baik. Dengan izin dan ridhonya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* (Kejenuhan) Pada Karyawan PT Sewangi Sejati Luhur Tapung Hulu Kabupaten Kampar.” Skripsi ini selesai tidak terlepas dari dukungan serta bantuan dari berbagai pihak, baik dalam bentuk moral maupun materi. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Ibu Dr. Novi Yanti , MM. selaku Rektor Institut Agama Islam Diniyah Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan untuk berkuliah di Institut Agama Islam Diniyah Pekanbaru.
2. Kepada Bapak Dr. Mursal, M.Pd.I. selaku Wakil Rektor I, Ibu Dr. Refika, M.Pd.I. selaku Wakil Rektor II, Bapak Irwan Tutrisno, ME. selaku Wakil Rektor III yang telah memberikan arahan serta dukungan semasa perkuliahan berlangsung.
3. Kepada Bapak Dr. Hervrizal MA. Selaku dekan Fakultas Dakwah dan sekaligus dosen pembimbing skripsi 1 saya yang telah memberikan

arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga proposal ini selesai dengan baik.

4. Ibu Eva Yuliza M.Psi., Psikolog selaku dosen Psikologi sekaligus dosen pembimbing ke 2 saya yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dengan ketulusan dan kesabaran serta memberikan wawasan baru terhadap penulis.
5. Bapak Willytiyo Kurniawan. M.Psi Selaku Kaprodi Psikologi Islam Iai Diniyah Pekanbaru.
6. Ibu Dosen Psikologi Islam yang telah memberikan pengalaman yang begitu banyak kepada penulis selama perkuliahan, memberikan ilmu yang bermanfaat sehingga penulis bisa menyelesaikan perkuliahan ini.
7. Seluruh staff dan pegawai yang telah membantu penulis dalam mengurus segala administrasi yang diperlukan selama perkuliahan.
8. Kepada Ayah Syahrullah Hasibuan Dan Mamak Aminah orangtua tercinta yang merupakan motivasi terbesar penulis dalam menyelesaikan karya ini, yang selalu mendukung, mendoakan, serta mengorbankan segala yang dimilikinya untuk penulis.
9. Kepada Agus Ardiansyah Hasibuan, Agil Anggrainy, dan Khairul Fikri Hasibuan, Albarra Arditama Hasibuan, yang telah memberikan semangat serta support kepada penulis selama masa perkuliahan.
10. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Wahyu Pratama terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan penulis yang selalu menemani, mengasihi serta menyayangi penulis dengan sepenuh

hati dan menjadi support system penulis selama proses pengerjaan skripsi.

11. Kepada Tri Wulanda Riyani yang sudah penulis anggap sebagai kakak saya sendiri, terimakasih sudah mendengar keluh kesah saya selama ini, terimakasih senantiasa menemani penulis.
12. Kepada teman sekaligus adik Mawaddah Nasution terimakasih telah kebersamai penulis selama masa perkuliahan.
13. Kepada bapak H. Syawaluddin. Selaku KTU PT sewangi sejati luhur yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di PT sewangi sejati luhur.
14. Kepada seluruh karyawan PT sewangi sejati luhur yang telah memberikan kemudahan kepada penulis untuk mengambil data kepada karyawan PT sebagai responden dalam skripsi ini.
15. Kepada teman teman seperjuangan Psikologi 2021. Terimakasih atas kebersamaan dan prestasi yang telah kita ukir, semoga silaturahmi dan terus sukses untuk kedepannya.
16. Kepada seluruh mahasiswa KIP terkhusus nya KIP 2021 terimakasih sudah mensupport dan mendukung penulis selama masa perkuliahan.
17. Kepada Aplan Hasibuan terimakasih atas nasehat dan selalu mengingatkan peneliti ketika peneliti lalai dalam mengerjakannya.
18. Semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis mengharapkan saran dan kritik dari teman-teman semua demi kesempurnaan proosal ini, penulis juga berharap ini menjadi inspirasi bagi orang banyak dan bisa memberikan manfaat bagi siapapun yang membacanya

Pekanbaru, 15 Agustus 2025

Siska Elvina Hasibuan

PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP *BURNOUT* (KEJENUHAN) PADA KARYAWAN PT SEWANGI SEJATI LUHUR TAPUNG HULU KABUPATEN KAMPAR

Oleh :

Siska Elvina Hasibuan
Fakultas Dakwah Program Studi Psikologi Islam
Institut Agama Islam Diniyah Pekanbaru

Email : siskaelvinahasibuan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap *Burnout* (kejenuhan) pada karyawan PT Sewangi Sejati Luhur Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan total sampel 98 karyawan. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial memiliki 17 aitem valid dengan nilai r hitung berkisar dari 0,301 sampai 0,821, variabel *Burnout* memiliki 14 aitem valid dengan r hitung yang berkisar dari 0,389 sampai 0,745. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa pengaruh dukungan sosial terhadap *Burnout* (kejenuhan) pada karyawan PT Sewangi Sejati Luhur Tapung Hulu Kabupaten Kampar Angka Constant mempunyai arti bahwa jika tidak ada Dukungan Sosial (X) maka nilai konsistensi *Burnout* (Y) adalah sebesar 28,974. Koefisien regresi bernilai minus (-), sehingga dapat dikatakan bahwa Dukungan Sosial (X) berpengaruh negatif terhadap *Burnout* (Y). *Burnout*, tidak cukup hanya mengandalkan dukungan sosial, dukungan sosial hanya berpengaruh 2,4% sedangkan 97,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja, coping stres. Berdasarkan temuan ini, untuk mengatasi *Burnout* secara efektif, diperlukan pendekatan menyeluruh yang tidak hanya menekankan dukungan sosial, tetapi juga memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan, kehidupan pribadi, dan kesehatan mental.

KATA KUNCI : Burnout, Dukungan Sosial, Karyawan

“INFLUENCE OF SOCIAL SUPPORT ON BURNOUT AMONG EMPLOYEES OF PT SEWANGI SEJATI LUHUR TAPUNG HULU, KAMPAR REGENCY.”

By:

Siska Elvina Hasibuan

Faculty of Da'wah, Islamic Psychology Study Program
Diniyah Pekanbaru Islamic Institute

Email: siskaelvinahasibuan@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of social support on Burnout among employees of PT Sewangi Sejati Luhur Tapung Hulu, Kampar Regency. The research used a quantitative approach with a total sample of 98 employees. The research instrument was a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Validity test results showed that the social support variable had 17 valid items with calculated r-values ranging from 0.301 to 0.821, and the Burnout variable had 14 valid items with r-values ranging from 0.389 to 0.745. The simple linear regression analysis results indicated that social support had an effect on Burnout among employees of PT Sewangi Sejati Luhur Tapung Hulu, Kampar Regency. The constant value implies that if there is no social support (X), the Burnout score (Y) would be 28.974. The regression coefficient is negative (-), indicating that social support (X) has a negative effect on Burnout (Y). Burnout cannot be effectively addressed by relying solely on social support, as social support only accounts for 2.4% of the influence, while the remaining 97.6% is affected by other factors such as workload and stress coping. Based on these findings, an effective approach to overcoming burnout requires a comprehensive strategy that not only emphasizes social support but also considers the balance between work, personal life, and mental health.

Keywords: Burnout, Social Support, Employees

DAFTAR ISI

KATA PENGANTARi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABLE	xi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian	11
G. Penelitian Terdahulu	11
BAB II	14
KAJIAN TEORI	14
A. <i>Burnout</i> (kejenuhan).....	14
1. Defenisi <i>Burnout</i> (kejenuhan).....	14
2. Dimensi <i>Burnout</i> (kejenuhan).....	17
3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi <i>Burnout</i> (kejenuhan)	19
B. Dukungan Sosial.....	24
1. Defenisi Dukungan Sosial.....	24
2. Aspek-Aspek Dukungan Sosial	29
3. Dimensi Dukungan Sosial.....	29

4. Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Sosial.....	30
C. Karyawan.....	32
1. Defenisi Karyawan.....	32
2. Jenis-Jenis Karyawan.....	33
D. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap <i>Burnout</i> (Kejenuhan).....	34
E. Kerangka Berfikir.....	36
F. Hipotesis.....	38
BAB III.....	39
METODE PENELITIAN.....	39
A. Desain Penelitian.....	39
B. Identifikasi Variabel.....	39
1. Variabel Bebas (Variabel Independent) Y.....	40
2. Variabel Terikat (Variabel Dependent) X.....	40
C. Defenisi Operasional.....	40
1. <i>Burnout</i> (Kejenuhan).....	41
2. Dukungan Sosial.....	41
D. Populasi Dan Sampel.....	41
1. Populasi.....	41
2. Sampel.....	42
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	43
E. Metode Pengumpulan Data.....	43
1. Kuesioner.....	43
2. Observasi Dan Wawancara.....	44

3. Dokumentasi	44
F. Teknik Pengumpulan Data	44
1. Favourable.....	45
2. Unfavaourable	46
3. Persiapan alat ukur penelitian blueprint.....	46
G. Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitan	47
1. Uji Coba Tryout	47
2. Uji Validitas	48
3. Uji Reliabilitas	50
H. Uji Asumsi	51
1. Uji Normalitas.....	51
2. Uji Linearitas.....	52
3. Uji Heteroskedastisitas.....	52
I. Metode Analisis Data	53
J. Pengujian Hipotesis	54
1. Uji Persial (Uji-t)	54
2. Uji Koefisien Determinasi (R2)	55
BAB IV	56
HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	56
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	56
1. Lokasi Pabrik	57
2. Waktu Penelitian	57
B. Visi Misi PT Sewangi Sejati Luhur.....	58

C. Struktur Organisasi.....	59
D. Hasil Tryout	61
1. Blueprint Penelitian.....	61
E. Hasil Penelitian.....	62
1. Uji Asumsi	62
a. Uji Normalitas	62
b. Uji Linearitas.....	63
c. Uji Heteroskedastisitas.....	64
F. Uji Regresi Linier Sederhana.....	64
G. Uji Hipotesis	66
1. Koefisien Determinasi.....	66
H. Pembahasan.....	66
BAB V.....	72
KESIMPULAN DAN SARAN	72
1. Kesimpulan	72
2. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75

DAFTAR TABLE

Table 3. 1 Pedoman Penskoran Skala	46
Table 3. 2 Blueprint Skala <i>Burnout</i> (Untuk Tryout)	47
Table 3. 3 Blueprint Skala Dukungan Sosial (Untuk Tryout).....	47
Table 3. 4 Blueprint Skala <i>Burnout</i> (Valid Gugur).....	49
Table 3. 5 Blueprint Skala Dukungan Sosial (Valid Gugur)	50
Table 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas	51
Table 4. 1 Blueprint Skala <i>Burnout</i> (Penelitian)	61
Table 4. 2 Blueprint Skala Dukungan Sosial (Penelitian).....	62
Table 4. 3 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov	62
Table 4. 4 Hasil Uji Linearitas	63
Table 4. 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Table 4. 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	65
Table 4. 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap Perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan, dan keuntungan tersebut bisa diraih apabila terdukung oleh sumber daya manusia yang handal yang tidak mudah menyerah menghadapi kesulitan apapun, termasuk kesulitan-kesulitan yang berhubungan dengan pekerjaan. PT SSL Tapung Hulu Kabupaten Kampar adalah sebuah Perusahaan Swasta yang berpusat di Riau. PT SSL Tapung Hulu Kabupaten Kampar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri pengolahan kelapa sawit yang mengolah TBS (tandan buah segar) menjadi *Crude Palm Oil* (CPO) dan kernel (inti kelapa sawit). PT SSL Tapung Hulu Kabupaten Kampar berdiri sejak tahun 1993 yang berlokasi di desa sukaramai, kecamatan tapung hulu, kabupaten kampar, provinsi riau.

Perusahaan ini terbagi menjadi tiga bagian yaitu karyawan pengolahan, karyawan kantor PKS dan karyawan bengkel. Perusahaan ini juga memiliki tujuan agar terciptanya sebuah perusahaan yang baik dan karyawan yg memiliki kinerja yang kuat. Selain itu juga diharapkan karyawan tidak mudah terpengaruh oleh hal-hal yang dapat menimbulkan *Burnout* (kejenuhan) yang pada akhirnya bisa menimbulkan stres. Namun tidak demikian jika karyawan dapat menjaga kesehatan mentalnya dan tidak terlalu rentan dengan tuntutan

kerja yang menimbulkan stress, walaupun karyawan tersebut stress akan tetap santai dengan segala tekanan kerja dengan santai.

Keberhasilan sebuah karyawan akan terlihat dari kesejahteraan karyawan, serta sistem kebijakan yang mendukung. Begitu juga sebaliknya apabila kondisi perusahaan buruk atau tidak sehat dapat menyebabkan karyawan mengalami kelelahan jiwa yang berlebihan, karena tuntutan pekerjaan yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang kondusif bisa menyebabkan *Burnout* (kejenuhan).

(Maslach & Jackson, 1981) Mendefinisikan *Burnout* sebagai sindrom kelelahan secara emosional dan sinisme dengan frekuensi yang sering pada individu yang pekerjaannya berhubungan dengan individu lainnya. Kemudian, *Burnout* merujuk pada keadaan kelelahan mental dan emosional akibat adanya gejala stres yang dapat disebabkan oleh tekanan tinggi dari peran yang dijalani, batas waktu penyelesaian tanggung jawab, serta kurangnya sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab tersebut. *Burnout* ditandai oleh tiga aspek, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya prestasi pribadi.

Seseorang yang mengalami *Burnout* (kejenuhan) biasanya dapat ditandai dengan beberapa aspek yaitu Kelelahan fisik, adalah suatu kelelahan yang bersifat sakit fisik dan energi fisik. Sakit fisik dicirikan seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, rasa ngilu, rentan terhadap penyakit, tegang pada otot leher dan bahu, sering terkena flu, susah tidur, mual-mual, gelisah, dan

perubahan kebiasaan makan. Energi fisik dicirikan seperti energi yang rendah, rasa letih yang kronis dan lemah.

Kelelahan emosional, adalah suatu kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi. Kelelahan emosi ini dicirikan antara lain rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, perasaan tidak menolong, ratapan yang tiada henti, tidak dapat dikontrol, suka marah, gelisah, tidak peduli terhadap tujuan, tidak peduli dengan peserta didik orang lain, merasa tidak memiliki apa-apa untuk diberikan, sia-sia, putus asa, sedih, tertekan, dan tidak berdaya.

Kelelahan mental, adalah suatu kondisi kelelahan pada individu yang berhubungan dengan rendahnya penghargaan diri dan depersonalisasi. Kelelahan mental ini dicirikan antara lain, merasa tidak berharga, rasa benci, rasa gagal, tidak peka, sinis, kurang bersimpati dengan orang lain, mempunyai sikap negatif terhadap orang lain, cenderung masa bodoh dengan dirinya, pekerjaannya dan kehidupannya, acuh tak acuh, pilih kasih, selalu menyalahkan, kurang bertoleransi terhadap orang yang ditolong, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, konsep diri yang rendah, merasa tidak cakap, merasa tidak kompeten, dan tidak puas dengan jalan hidup.

Paramita & Minarsih (2012) Dampak *Burnout* (kejenuhan) dapat merugikan karyawan maupun perusahaan, bilamana tidak ditangani dengan segera oleh perusahaan, perusahaan akan mengalami penurunan kualitas maupun kuantitas suatu usaha atau produk yang dihasilkan oleh karyawan. Karyawan juga akan

mengalami kurangnya motivasi dan komitmen dalam bekerja, dan lebih parahnya lagi bisa kehilangan suatu pekerjaannya.

Stres akan menjadi masalah bagi karyawan dan perusahaan jika sudah mengarah pada timbulnya *Burnout* (kejenuhan). *Burnout* (kejenuhan) itu sendiri merupakan kelelahan karyawan secara psikis dan fisik yang disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Pada kondisi ini karyawan yang mengalami gangguan kesehatan secara fisik maupun psikis sehingga dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Mei 2025 “Menurut seorang karyawan yang berinisial W.P., yang bekerja dibagian Sterilizer ia mengatakan bahwa ia merasa jenuh akibat pekerjaannya yang itu itu saja, jangka waktu kerja 7 jam, teman kerja yang tidak sefrekuensi sehingga membuat ia merasa jenuh. Akibat dari kejenuhannya tersebut ia merasa tidak nyaman sehingga menyebabkan sakit kepala, mudah emosi, demam, gelisah, mudah tersinggung dan sebagainya”.

Selain itu seorang karyawan, berinisial H.S., menunjukkan gejala kelelahan emosional, seperti mudah terpancing emosi ditempat kerja, merasa putus asa, dan kehilangan motivasi. Ia juga mengalami kelelahan fisik berupa sakit kepala, sulit tidur, dan rasa lelah berkepanjangan. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi *Burnout* yang dialami H.S. semakin memburuk karena minimnya dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan. Lingkungan kerja yang individualistis menyebabkan karyawan jarang saling membantu, dan

komunikasi antara karyawan dengan atasan berlangsung satu arah tanpa kesempatan untuk menyampaikan beban Psikologis yang dirasakan. H.S. mengaku bahwa ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, ia tidak memiliki tempat untuk berbagi cerita atau meminta bantuan sehingga menambah beban emosionalnya. Minimnya dukungan sosial ini membuat H.S. merasa bekerja sendirian, tidak dihargai, dan tidak memiliki jaringan pendukung yang dapat mengurangi stres kerja.

Oleh karena itu *Burnout* ini perlu diselesaikan karena apabila *Burnout* ini terjadi secara terus menerus akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan, kinerja karyawan semakin menurun karena kurangnya dukungan dari orang terdekat atau yang lebih profesional. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki peran penting sebagai faktor protektif dalam mencegah dan mengurangi *Burnout*, serta membantu karyawan menghadapi stres dan tuntutan pekerjaan. Tanpa dukungan sosial, *Burnout* dapat muncul atau bahkan semakin berat, baik dalam bentuk kelelahan fisik, emosional, maupun mental.

Dukungan sosial dianggap sebagai faktor penting dalam mengurangi dampak negatif *Burnout* (kejenuhan) pada karyawan. Dukungan sosial dapat diperoleh dari berbagai sumber, baik itu rekan kerja, atasan, maupun keluarga. Dukungan sosial ini dapat memberikan rasa aman dan kenyamanan yang diperlukan untuk mengatasi stres yang muncul akibat tekanan kerja yang berat. Dengan adanya dukungan sosial yang baik, karyawan merasa lebih dihargai dan didukung

dalam menghadapi tantangan pekerjaan, yang dapat membantu mencegah terjadinya *Burnout*.

Menurut Wills, (Sarafino, 2002) dukungan sosial adalah mengarah kepada kenyamanan, kepedulian, penghargaan terhadap seseorang atau membantu seseorang menerima dari orang lain atau sekelompok. Dukungan ini dapat dari sumber atau banyak sumber yang berbeda, pasangan seseorang yang dicintai, keluarga, teman, teman kerja, dokter, komunitas organisasi. Seseorang dengan dukungan sosial percaya mereka dicintai dan dipedulikan, dihargai, bagian dari jaringan sosial seperti keluarga, atau komunitas organisasi ini akan memberikan barang atau jasa dan saling pembelaan pada saat diperlukan.

Myers (2013) juga berpendapat dukungan sosial adalah rasa saling peduli dan ketertarikan pada antar individu, dengan adanya dukungan sosial ini dapat memberikan energi positif terhadap individu itu sendiri. Lebih lanjut Gottlieb (Mustamiah, 2011) dukungan sosial terdiri dari informasi verbal atau non verbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang lain yang akrab berupa kehadiran dan hal hal yang memberikan keuntungan emosional pada penerimanya. Dukungan-dukkungan ini bisa berasal dari banyak sumber seperti pasangan, keluarga, teman, dokter, tetangga atau organisasi. Individu yang mendapatkan dukungan sosial ini percaya bahwa mereka mendapatkan rasa cinta dan rasa dihargai yang membantu mereka pada saat dibutuhkan.

Jika dikaitkan dengan penelitian ini, disisi internal seorang karyawan yang mengalami kelelahan emosional tertentu harus menemukan sumber dukungan

yang sekiranya dapat menyelesaikan atau meredakan permasalahan yang sedang dihadapinya. Disisi lain yaitu eksternal, sebelum memberikan dukungan pada orang lain kita harus mengetahui sumber permasalahan yang sedang dihadapi oleh karyawan tersebut.

Dukungan sosial memiliki beberapa aspek penting yang berperan dalam membantu individu menghadapi tekanan dan mencegah munculnya *Burnout*. Aspek pertama adalah dukungan emosional, yaitu dukungan yang diberikan melalui empati, perhatian, dan rasa peduli yang membuat seseorang merasa dimengerti dan tidak sendirian ketika menghadapi masalah. Dukungan ini menenangkan kondisi psikologis individu dan membantu meredakan stres. Aspek kedua adalah dukungan instrumental, yakni bantuan nyata atau praktis berupa tenaga, waktu, atau fasilitas yang diberikan untuk meringankan beban kerja seseorang. Melalui bantuan tersebut, individu merasa tugasnya lebih ringan sehingga dapat mengurangi kelelahan fisik maupun mental.

Aspek ketiga adalah dukungan informasional, yaitu dukungan berupa pemberian saran, arahan, bimbingan, atau informasi yang relevan untuk membantu individu memahami situasi, mengambil keputusan yang tepat, atau menyelesaikan masalah pekerjaan. Aspek ini penting untuk meningkatkan rasa kompeten dan mengurangi kebingungan. Aspek terakhir adalah dukungan penghargaan atau apresiasi, yaitu dukungan berupa pengakuan, penilaian positif, serta umpan balik yang membangun sehingga individu merasa dihargai dan memiliki nilai dalam lingkungan kerjanya. Bentuk dukungan ini dapat

meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi sehingga melindungi individu dari perasaan tidak mampu atau tidak berharga yang dapat memperburuk *Burnout*.

Seperti yang terjadi, ada rekan kerja yang sedang berduka karena anggota keluarganya meninggal maka Dukungan emosional dapat diberikan melalui rasa empati, perhatian, dan kenyamanan yang membuat seseorang merasa didengar serta dimengerti, terutama ketika menghadapi situasi berat seperti kehilangan orang terdekat. Dukungan instrumental berupa bantuan nyata, seperti bantuan finansial atau tenaga, yang sangat berguna ketika seseorang mengalami kesulitan praktis, misalnya krisis keuangan. Selain itu, dukungan informasional diberikan melalui saran, informasi, atau arahan yang membantu individu memahami situasi dan mengambil keputusan yang tepat. Terakhir, dukungan penilaian (*appraisal*) membantu seseorang menilai diri dan situasi dengan lebih objektif melalui umpan balik dan penguatan positif, sehingga meningkatkan rasa percaya diri dalam menghadapi tantangan. Keempat aspek ini umumnya diberikan oleh orang-orang terdekat seperti orangtua, pasangan, dan keluarga yang memiliki pengaruh besar dalam memberikan dukungan sosial yang efektif.

Selain itu juga ada beberapa penelitian telah menunjukkan pengaruh yang positif antara dukungan sosial dan *Burnout* (kejenuhan) pada karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial yang diterima oleh karyawan baik dari rekan kerja dan atasan dapat mengurangi tingkat stres dan dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis. Dalam lingkungan kerja memberikan dukungan emosional dan instrumental yang cukup, seorang

karyawan akan lebih mampu menghadapi stres dan cenderung mengalami tingkat *Burnout* (kejenuhan) yang lebih rendah.

Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan berperan penting dalam menurunkan *Burnout* pada karyawan. Lingkungan kerja yang suportif membantu karyawan merasa lebih dihargai dan mampu menghadapi stres kerja, sehingga meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas. Seseorang yang sudah mendapatkan dukungan sosial yang baik dan bagus, baik itu dari atasan, rekan kerja, keluarga dan sebagainya tapi kok masih merasa jenuh (*Burnout*) Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti judul ini “**Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Pada Karyawan PT SSL Tapung Hulu Kabupaten Kampar**”.

A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan yang telah dikemukakan diatas, maka berbagai masalah dapat di identifikasikan antara lain:

1. Karyawan yang kurang mendapatkan dukungan sosial akan lebih rentan mengalami *Burnout* (kejenuhan).
2. Dukungan sosial yang buruk bisa memperburuk tekanan kerja, sehingga meningkatkan kecemasan yang berlebihan
3. Dukungan sosial yang baik dapat membantu karyawan agar lebih merasa dihargai, mengurangi stres, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti dan dibahas yaitu: “Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* (kejenuhan) Pada Karyawan PT Sewangi Sejati Luhur Tapung Hulu Kabupaten Kampar”.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan, Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dukungan sosial terhadap *Burnout* (kejenuhan) pada Karyawan PT Sewangi Sejati Luhur Tapung Hulu Kabupaten Kampar?
2. Seberapa besar peran dukungan sosial terhadap *Burnout* (kejenuhan) pada karyawan PT Sewangi Sejati Luhur Taung Hulu Kabupaten Kampar?

D. Tujuan Penelitian

Seperti yang terlihat pada latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dukungan sosial terhadap *Burnout* (kejenuhan) pada karyawan PT Sewangi Sejati Luhur Tapung Hulu Kabupaten Kampar .

2. Untuk mengetahui peran dukungan sosial terhadap *Burnout* (kejuhan) pada karyawan PT Sewangi Sejati Luhur Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang psikologi industri dan organisasi (PIO) mengenai pengaruh dukungan sosial dan *Burnout* (kejuhan).

2. Manfaat Praktis

Memberikan wawasan yang berguna bagi manajer dan pimpinan organisasi bagi perusahaan dalam merancang program dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, guna untuk mengurangi tingkat *Burnout* dan meningkatkan kesejahteraan kerja.

F. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti dan tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Imaniar dan Hayati	“Pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap kinerja dan pengaruh <i>Burnout</i> terhadap kinerja”	Dimana variabel x berpengaruh signifikan terhadap variabel y, terkait dengan pengaruh dukungan sosial terhadap <i>Burnout</i> juga memiliki pengaruh yang signifikan berdasarkan

		<p>penelitian yang di lakukan pangastiti. Dalam suatu pekerjaan hal yang paling penting adalah bagaimana seorang karyawan mencintai pekerjaannya agar kinerja sesuai dengan yang diharapkan.</p>
<p>Penelitian oleh Redityani dan Susilawati (2021)</p>	<p>“Pengaruh dukungan sosial terhadap <i>Burnout</i> di kalangan mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.</p>	<p>Menyatakan bahwa dukungan sosial memiliki dampak terhadap <i>Burnout</i> di kalangan mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.</p>
<p>Purwanto (2020)</p>	<p>“Pengaruh beban kerja dan komitmen Organisasional terhadap kinerja Perawat serta peran Teamwork sebagai variabel mediasi (Studi pada RSUD Dr.Saiful Anwar Kota Malang)”</p>	<p>Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja.</p>

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian ini. Penelitian terdahulu umumnya berfokus pada sektor Pendidikan, Kesehatan dan akademik, dengan populasi seperti, guru, mahasiswa dan tenaga medis. Sebagian besar peneliti tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional atau regresi linier sederhana untuk menganalisis hubungan antara dukungan sosial dengan *Burnout* (kejenuhan). Sedangkan disisi lain penelitian saya berfokus pada sektor retail, khususnya pada karyawan di PT SSL Tapung Hulu Kabupaten Kampar yang memiliki karakteristik pekerjaan dan dinamika sosial yang berbeda. Dengan menggunakan pendekatan regresi, penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap *Burnout* (kejenuhan) pada karyawan real, serta faktor faktor kontekstual yang mempengaruhi hubungan tersebut. Selain itu penelitian juga mempertimbangkan variable variable yang relevan dalam konteks karyawan, seperti beban kerja, kepuasan kerja, dan faktor faktor individu yang mungkin tidak banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya. Dengan demikian penelitian ini dapat memberikan kontribusi penting dalam memperluas pemahaman tentang pengaruh dukungan sosial terhadap *Burnout* (kejenuhan).

BAB II KAJIAN TEORI

A. *Burnout* (kejenuhan)

1. Defenisi *Burnout* (kejenuhan)

Burnout (kejenuhan) muncul pertama kali pada tahun 1970-an di USA. Salah satu penemunya adalah seorang Psikiatri Amerika, H. Fredenberger, yang bekerja di sebuah pelayanan bantuan medis pada tahun 1974, Fredenberger menggambarkan sebuah fenomena yang diobservasi oleh dirinya dan rekannya (kelelahan, kehilangan motivasi dan tanggung jawab) dan memberinya sebuah nama untuk diingat, yaitu *Burnout* (Lavrova & Levin, 2006: 6).

(Maslach & Jackson, 1981) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom kelelahan secara emosional dan sinisme dengan frekuensi yang sering pada individu yang pekerjaannya berhubungan dengan individu lainnya. Kemudian, *Burnout* merujuk pada keadaan kelelahan mental dan emosional akibat adanya gejala stres yang dapat disebabkan oleh tekanan tinggi dari peran yang dijalani, batas waktu penyelesaian tanggung jawab, serta kurangnya sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab tersebut. *Burnout* ditandai oleh tiga aspek, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya prestasi pribadi. Kelelahan emosional ditunjukkan dengan semakin berkurangnya energi emosional dan kehilangan semangat. Ketika seorang individu mengalami *Burnout*, kelelahan emosional akan terjadi terlebih dahulu kemudian diikuti dengan

depersonalisasi. Depersonalisasi yang dialami membuat seseorang tidak merasakan simpati terhadap orang lain. Aspek lainnya yaitu penurunan prestasi pribadi terjadi pada proses yang terpisah dan memiliki keterkaitan dengan tingkat kontrol pribadi serta dukungan sosial. Penurunan prestasi pribadi juga dapat ditunjukkan dengan perasaan tidak mampu melaksanakan tugas-tugas profesional maupun hal-hal personal dan berkurangnya produktivitas dalam melakukan kerjanya.

Menurut Pines dan Aronson (dalam Rahmati, 2015), *Burnout* memiliki tiga aspek, yaitu: a) Kelelahan fisik, yaitu suatu kelelahan yang bersifat sakit fisik dan energi fisik. Sakit fisik dicirikan seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, rasa ngilu, rentan terhadap penyakit, tegang pada otot leher dan bahu, sering terkena flu, susah tidur, mual-mual, gelisah, dan perubahan kebiasaan makan. Energi fisik dicirikan seperti energi yang rendah, rasa letih yang kronis dan lemah; b) Kelelahan emosional, yaitu suatu kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi. Kelelahan emosi ini dicirikan antara lain rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, perasaan tidak menolong, ratapan yang tiada henti, tidak dapat dikontrol, suka marah, gelisah, tidak peduli terhadap tujuan, tidak peduli dengan peserta didik orang lain, merasa tidak memiliki apa-apa untuk diberikan, sia-sia, putus asa, sedih, tertekan, dan tidak berdaya. c) Kelelahan mental, yaitu suatu

kondisi kelelahan pada individu yang berhubungan dengan rendahnya penghargaan diri dan depersonalisasi. Kelelahan mental ini dicirikan antara lain, merasa tidak berharga, rasa benci, rasa gagal, tidak peka, sinis, kurang bersimpati dengan orang lain, mempunyai sikap negatif terhadap orang lain, cenderung masa bodoh dengan dirinya, pekerjaannya dan kehidupannya, acuh tak acuh, pilih kasih, selalu menyalahkan, kurang bertoleransi terhadap orang yang ditolong, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, konsep diri yang rendah, merasa tidak cakap, merasa tidak kompeten, dan tidak puas dengan jalan hidup.

Schaufeli dan Enzmann (dalam Ladstätter & Garrosa, 2008) menyatakan bahwa *Burnout* (kejenuhan) ialah keadaan pikiran negative dan terjadi secara terus menerus, pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan pikiran individu “normal” yang ditandai dengan kelelahan dan juga stress, penurunan kompetensi dan motivasi, disfungsional perilaku di tempat kerja.

Maslach (dalam Spector, 2008) tentang *Burnout* (kejenuhan) merupakan hasil interaksi dengan orang lain terutama yang berhubungan dengan pekerjaan Maslach mengilustrasikan bahwa *Burnout* merupakan suatu sindrom psikologis yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu emosional exhaustion (kelelahan emosi) depersonalization (depersonalisasi) dan reduced personal accomplishment (penurunan prestasi individu). Golembiewsky (dalam

Rosyid, 1996) mengatakan bahwa akibat dari *Burnout* dapat muncul dalam bentuk berkurangnya kepuasan kerja, memburuknya kinerja, dan produktivitas rendah. Adapun penyebab munculnya *Burnout* berakibat kerugian dipihak karyawan maupun organisasi. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kejenuhan (*Burnout*) adalah keadaan dimana seseorang mengalami kelelahan secara fisik maupun emosional, yang menyebabkan ketidakpedulian terhadap pekerjaan yang dibebankan maupun subjek pekerjaan tersebut sehingga berdampak pada menurunnya motivasi dan keinginan berprestasi

1. Dimensi *Burnout* (kejenuhan)

Dimensi *Burnout* (kejenuhan) menurut Leiter & Maslach (1988: 279) terdiri dari tiga dimensi yang dapat dijelaskan dalam pengertian yang lebih luas yaitu:

a. Emosional Exhaustion

Perasaan ini mengacu pada emosional yang berlebihan yang disebabkan adanya suatu kontak dengan orang lain. Sumber utama kelelahan ini adalah kelebihan beban kerja dan konflik pribadi ditempat kerja. Individu merasa lelah dan merasa tidak cukup energi untuk menghadapi hari lain atau orang lain yang membutuhkan nya. Jika seorang individu sudah memiliki Emosional Exhaustion yang tinggi, maka individu akan merasakan

frustasi dan keputusasaan akan pekerjaannya. Individu juga akan merasakan tekanan dari pekerjaan yang berlebihan tersebut.

b. Depersonalization

Mengacu pada hilangnya sebuah respon terhadap seseorang. Dimensi ini biasanya berkembang dalam menanggapi kelebihan emosional exhaustion dan melindungi diri sendiri. Komponen depersonalization merupakan dimensi interpersonal *Burnout*. Hilangnya perasaan positif terhadap atasan atau rekan kerja pada seseorang adalah indikasi bahwa individu memiliki skor depersonalization yang tinggi. Individu akan menghindari kontak dengan pekerjaannya, sehingga pekerjaan tersebut akan menumpuk, individu juga akan bersikap negatif dan cenderung kasar terhadap atasan maupun rekan kerjanya.

c. Reduce Personal Accomplishment

Mengacu pada menurunnya rasa kompetensi dan mencapai keberhasilan ditempat kerja. Hal ini menurunnya rasa *self-efficacy* yang dikaitkan dengan depresi dan ketidakmampuan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan dan dapat diperburuk oleh kurangnya dukungan sosial dan kesempatan untuk berkembang secara profesional. Komponen reduce personal accomplishment merupakan dimensi evaluasi diri dari *Burnout*. Individu yang merasa tidak kompeten dalam bekerja cenderung kehilangan kemampuannya untuk bekerja, individu merasa dirinya tidak

berharga dan dirinya juga merasa bahwa dirinya belum melakukan sesuatu yang berharga. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa individu memiliki skor *reduce personal accomplishment* yang tinggi

2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout* (kejenuhan)

Pada dasarnya *Burnout* (kejenuhan) adalah pengalaman individu yang spesifik dalam konteks pekerjaan. Maslach et al., (2001) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Burnout* dibagi menjadi dua yaitu faktor situasional dan faktor individual.

a. Faktor Situasional

1) Karakteristik Profesi

Tuntutan pekerjaan, beban kerja dan waktu kerja merupakan salah satu faktor pendukung terjadinya *Burnout*, tuntutan pekerjaan lainnya adalah terdapat konflik peran dan ambiguitas peran. Konflik peran terjadi ketika ada tuntutan yang bertentangan ditempat kerja, sedangkan ambiguitas peran terjadi Ketika informasi pekerjaan kurang memadai untuk melakukan pekerjaan yang baik. Selain tuntutan pekerjaan, dukungan sosial, informasi dan kontrol antara rekan kerja dan atasan kerja. Kurangnya umpan balik dan keterlibatan dalam mengambil Keputusan dalam pekerjaan juga mempengaruhi terjadinya *Burnout* (kejenuhan).

2) Karakteristik Pekerjaan

Fokus khusus dalam pekerjaan adalah tantangan emosional dalam bekerja secara intensif dengan orang lain baik dalam peran antar

rekan kerja maupun struktural. Kemudian dipeluas ke pekerjaan yang termasuk kontak dengan orang lain yang memiliki hubungan yang lebih luas secara vertical maupun horizontal. Penelitian ini melihat prevalensi *Burnout* yang berada pada jenis pekerjaan seperti pada bidang pengajaran, sosial layanan, kedokteran, Kesehatan mental, dan penegakan hukum. Hal ini menunjukkan bahwa ada karakteristik penting dari pekerjaan yang mempengaruhi pengalaman pekerja terhadap *Burnout* (kejenuhan).

3) Karakteristik Organisasi

Dalam penelitian sebelumnya, karakteristik organisasi difokuskan dalam dimana pekerjaan itu terjadi,. Namun, akhirnya dikembangkan dalam organisasi yang lebih besar yang mencakup hierarki, aturan operasi, sumber daya, dan distribusi ruang. Semua faktor ini memiliki jangkauan luas dan pengaruh terus menerus. Sehingga karakteristik organisasi diperluas mencakup lingkungan organisasi dan manajemen dimana pekerjaan terjadi. Fokus ini menyoroti pentingnya nilai-nilai yang tersirat dalam proses dan struktur organisasi, dan bagaimana nilai-nilai ini membentuk hubungan emosional dan kognitif dalam pekerjaan. Karakteristik organisasi juga dibentuk oleh kekuatan sosial, budaya, dan ekonomi yang lebih besar.

b. Faktor Individual

1) Demografi

Menurut penelitian, karyawan muda dengan tingkat usia dibawah 30-40 tahun memungkinkan memiliki Tingkat *Burnout* (kejenuhan) yang lebih tinggi. Sedangkan juga jenis kelamin juga dapat diindikasikan sebagai predaktor *Burnout*. Berkenaan dengan status perkawinan, mereka yang belum menikah (terutama laki -laki) tampaknya lebih rentan terhadap *Burnout* dibandingkan dengan mereka yang menikah. Beberapa penelitian menemukan bahwa mereka yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi melaporkan tingkat kelelahan lebih tinggi daripada karyawan dengan pendidikan lebih rendah.

2) Personality

Kecenderungan *Burnout* lebih tinggi pada orang-orang yang memiliki *locus of control* eksternal (menghubungkan peristiwa dan prestasi dengan orang lain yang kuat atau kebetulan) daripada *locus of control* internal (dikaitkan dengan kemampuan dan upaya seseorang sendiri). Selain itu *Burnout* juga dikaitkan dengan *coping stres* dan harga diri yang rendah. Ada juga indikasi bahwa individu yang “tipe perasaan “dari pada “tipe berpikir”(dalam analisis jung) lebih rentan *Burnout* (kejenuhan).

3) Sikap terhadap pekerjaan

Dalam beberapa kasus harapan pada pekerjaan sangat tinggi, baik dari segi sifat pekerjaan dan kemungkinan mencapai kesuksesan. Harapan yang tinggi membuat orang bekerja terlalu keras, akhirnya ketika usaha yang tinggi tidak menghasilkan hasil yang diharapkan maka akan menyebabkan *Burnout*. *Burnout* (kejenuhan) muncul pada diri manusia dapat dilihat dari aspek psikologis manusia salah satunya pekerjaan yang dilakukan karyawan yang mana aktivitas yang dilakukan secara berulang-ulang sehingga menyebabkan kejenuhan sehingga mereka mudah berputus asa dengan apa yang mereka kerjakan. Allah SWT berfirman dalam surah Az-Zumar ayat 53.

قُلْ لِيَعْبَادِيَ الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِن رَّحْمَةِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يَغْفِرُ الذُّنُوبَ جَمِيعًا
إِنَّهُ هُوَ الْغَفُورُ الرَّحِيمُ

Artinya: *Katakanlah: “ Hai hamba-hambaku yang melampaui batas terhadap diri mereka sendiri, jangan la kalian beputus asa dari Rahmat Allah. Sesungguhnya Allah mengampuni dosa-dosa semuanya. Sesungguhnya Dialah Yang Maha Pengampun Lagi Maha Penyayang.*

Dalam ayat ini dapat disimpulkan bahwa Allah SWT memberikan peringatan kepada hambanya supaya hambanya jangan melampaui batas dalam berusaha karna Allah telah memberikan kadar setiap hambanya

dalam usaha. Adapun ayat ini berhubungan dengan kelelahan kerja *Burnout* bahwasanya manusia dalam usaha kadang kala mereka tidak mengenal waktu dan melampaui batas dalam melakukan pekerjaan. Sehingga pekerjaan yang mereka lakukan membuat mereka kelelahan yang menyebabkan mereka mengalami tekanan fisik dan menimbulkan stress. W. Schaufeli & Enzmann (2020) mengkalim bahwa selain karyawan individu lainnya juga dapat mengalami *Burnout* kemungkinan terjadi pada suatu kelompok yang memiliki kepentingan yang sama seperti, siswa dan mahasiswa, klien, pasien, pelanggan, guru, dan perawat. Selain itu *Burnout* juga bisa dialami oleh seseorang yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat, seperti dalam bidang pelayanan Kesehatan, Pendidikan dan pekerja sosial lainnya. Saat ini, fenomena *Burnout* telah menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi masyarakat modern. *Burnout* tidak hanya mempengaruhi produktivitas individu, tetapi juga berdampak pada kesehatan mental, hubungan sosial, hingga kualitas ibadah. Banyak dari kita yang merasa kehilangan makna hidup akibat tekanan tersebut. Sehingga mereka membutuhkan pendekatan yang mampu mengendalikan keseimbangan antara kebutuhan fisik, emosional dan spritual.

Sebagaimana hadist yang telah disampaikan:

من أمسى كالأ من عمل يديه أمسى مغفوراً له

Artinya: “barang siapa yang diwaktu sore merasa capek (lelah lantaran pekerjaan kedua tangannya (mencari nafkah) maka disaat itu diampuni dosa baginya”.(HR Thabrani).

Hadist ini mengajarkan bahwa kelelahan akibat bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan keluarga dapat menjadi sarana penghapus dosa. Islam memnadang bekerja dengan niat yang baik dan usaha yang sungguh sungguh sebagai bentuk ibadah, sebagaimana disebutkan dalam hadist lain, "Sesungguhnya diantara dosa dosa ada yang tidak bisa dihapus dengan sholat, puasa, haji dan umroh, namun hanya dapat ditebus dengan kesusahan dalam mencari nafkah" (HR. Ath- Thabrani) ini menunjukkan bahwa kesulitan mencari nafkah dapat menjadi penghapus dosa yang tidak dapat dihapus dengan ibadah lainnya. Kejenuhan dalam bekerja terelak pada persefektif spiritual yang ditawarkan ketika seseorang merasa jenuh atau lelah akibat pekerjaan, islam mengajarkan untuk melihatnya sebagaia bentuk ibadah dan pengapus dosa. Dengan niat ikhlas dan sungguh sungguh kelahanan tersebut menjadi sarana mendekatkan diri kepada Allah SWT. Dengan demikian kejenuhan dalam bekerja seharusnya tidak menjadi alasan untuk berputus asa, tetapi sebagai kesempatan untuk memperkuat niat, meningkatkan kualitas kerja, dan mendekatkan diri kepada Allah SWT.

B. Dukungan Sosial

1. Defenisi Dukungan Sosial

Dukungan sosial secara luas didefenisikan sebagai adanya hubungan yang bersifat menolong dan hubungan tersebut mempunyai nilai khusus. Defenisi ini mengontrol adanya ikatan-ikatan sosial yang bersifat positif. Suatu hubungan dianggap positif bila individu yang

terlibat memandang pengalaman dalam arti suatu harapan dan aspirasinya dapat mendukung dan mempertahankan rasa harga dirinya (Likert, 1961).

Dukungan sosial adalah sebuah persepsi individu terhadap sejumlah orang yang dapat diandalkan saat individu membutuhkan bantuan. Dukungan sosial juga dikatakan sebagai tingkatan kepuasan akan dukungan sosial yang diterima, berkaitan dengan persepsi individu bahwa kebutuhan akan terpenuhi. Dukungan sosial dapat dimaknai sebagai persepsi individu dari dukungan umum atau dukungan perilaku khusus (yang tersedia atau dihadirkan) dari orang sekitar lingkungan sosial. Dukungan sosial yang dirasakan akan menunjuk pada fungsi bantuan yang diberikan kepada individu oleh orang yang bermakna seperti, orang tua, teman, keluarga, guru, dan tetangga. Dukungan sosial adalah jenis bantuan dan sokongan yang diberikan seseorang kepada orang lain, yang bisa berupa bantuan langsung atau dalam bentuk kasih sayang, perhatian, nasihat, serta memberikan kenyamanan kepada orang lain. Dalam konteks Islam, dukungan sosial dikenal sebagai tolong menolong atau Ta'awun, yang merupakan tindakan atau perilaku membantu orang lain. Sebagai makhluk sosial, manusia memerlukan orang lain dalam kehidupan sehari-hari, sehingga dukungan sosial dari individu lain menjadi sangat penting. Bentuk perilaku saling membantu ketika mengalami kesulitan, membantu dalam melakukan kebaikan mengandung arti bahwa manusia

dianjurkan untuk saling membantu dalam hal kebaikan yang membawa manfaat untuk meningkatkan ketakwaan individu kepada Allah, serta bersikap saling menolong terhadap sesama ketika berada dalam kesulitan.

Dan perilaku Ta'awun juga ada dijelaskan dalam suarah At-Taubah ayat 2 yang berbunyi

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ

اللَّهُ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: *“Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya.”*

Kandungan dari ayat diatas Ta'awun atau tindakan saling membantu adalah sesuatu yang positif yang akan membawa pada kebaikan. Setiap individu saling membutuhkan dukungan dari orang lain. Saling membantu adalah wujud perlindungan dan kekuatan di antara manusia, sehingga mereka dapat bertahan kuat dalam iman dan menjalani hidup yang kokoh. Berdasarkan uraian terkait dukungan sosial dalam perspektif islam dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial dalam islam lebih sering disebut dengan perilaku ta'awun yaitu merupakan sikap atau perilaku membantu orang lain atau perilaku tolong menolong. Tolong menolong dalam kebaikan dan dalam kesusahaan bagi orang yang sedang kesusahan, yang dimana hal

tersebut bermanfaat dalam menambah ketakwaan manusia kepada Allah, serta hadist dari rasul mengatakan bahwa sesama mukmin itu laksana bangunan dimana saling menguatkan satu sama lainnya.

Ketika menghadapi peristiwa-peristiwa yang sifatnya menuntut dan menekan, individu membutuhkan dukungan sosial. Dukungan sosial akan memberikan semangat baru terhadap individu itu sendiri. Individu yang memiliki dukungan sosial yang tinggi dapat mengatasi stress secara lebih baik dibandingkan dengan individu yang kurang memperoleh dukungan sosial (Taylor, 2015).

Dukungan sosial merupakan salah satu bentuk bantuan yang terdiri dari berbagai tipe, yaitu dukungan emosional, dukungan penilaian, dukungan informasi, dan dukungan instrumental yang tersedia dari jaringan anggota sosial. Karanina (Wistarini & Marheni, 2019). Dukungan sosial adalah derajat dukungan yang diberikan kepada individu khususnya sewaktu dibutuhkan oleh orang-orang yang memiliki hubungan emosional yang dekat dengan orang tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran orang lain bagi seseorang yang sedang dalam masa kesulitan diharapkan dapat memberi dukungan positif sehingga dapat mengurangi beban yang sedang dirasakan Gonollen dan Bloney (Rahmadita, 2013).

Dukungan sosial dapat lebih berarti jika diberikan oleh orang-orang yang memiliki hubungan dekat dengan individu yang bersangkutan (Taylor, 2015). Dukungan sosial adalah perasaan positif,

menyukai kepercayaan, dan perhatian yang berasal dari orang lain, yaitu orang yang berarti dalam kehidupan individu yang bersangkutan, kepercayaan, pengakuan, seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu Kate dan Khan (dalam Rahmadita, 2013).

Dukungan sosial adalah sumber-sumber yang disediakan orang lain terhadap individu yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu yang bersangkutan (Cohen dan Syme (Cahyadi, 2013). Sedangkan dukungan sosial merupakan suatu bentuk kenyamanan baik fisik maupun psikologis yang diberikan anggota keluarga ataupun sahabat dekat Baron dan Byne (Indriani & Sugiasih, 2016). Dukungan sosial dapat ditinjau dari beberapa banyak adanya interaksi sosial yang dilakukan dalam menjalani suatu hubungan yang berkaitan dengan lingkungan sekitar. Dukungan sosial adalah perasaan nyaman, dihargai, diperhatikan. Dukungan sosial sebagai suatu sumber yang bermakna dengan menyalurkan dukungan secara psikologis kepada umpan balik dan bantuan serta motivasi kepada karyawan. Dukungan sosial ini dapat membantu karyawan dalam mengatasi ketegangan yang diakibatkan oleh pekerjaan yang berlebihan sehingga dapat menurunkan kualitas, kepuasan dan komitmen dalam bekerja (Lambert et al., 2016). Memberikan dukungan sosial sangatlah berarti bagi individu terutama individu yang sedang bekerja untuk membangkitkan rasa percaya diri dan menghindarkan individu dari rasa pesimis dan rasa yang tidak berarti. Namun, dukungan sosial yang

terlalu berlebihan juga bisa membuat individu menjadi besar kepala dan membuat dukungan sosial tersebut sebagai pembenaran terhadap suatu perbuatan yang salah (Suhita, 2005). Dengan kata lain, seseorang akan menjadi kuat dalam melakukan sesuatu dengan adanya dukungan sosial yang diperoleh dari lingkungan dan sekitarnya.

2. Aspek- Aspek Dukungan Sosial

Menurut House dukungan sosial terbagi menjadi empat aspek (dalam Aziz & Noviekayati, 2016) yaitu :

- a. Dukungan emosional, yakni empati, perawatan, cinta dan kepercayaan.
 - b. Dukungan instrumental, yakni bantuan waktu yang sebenarnya, uang, dan energi.
 - c. Dukungan penilaian/penghargaan yakni informasi yang relevan untuk evaluasi diri dan dorongan untuk maju atau persetujuan dengan gagasan atau perasaan individu dan perbandingan positif seseorang dengan orang lain.
 - d. Dukungan informatif, yakni dukungan berupa saran dan informasi
- Sarafino menguraikan menjadi 5 dimensi dari dukungan sosial (dalam Nurhabiba, 2020) yaitu sebagai berikut :

3. Dimensi Dukungan Sosial

Menurut sarafino dukungan sosial memiliki lima dimensi yaitu sebagai berikut:

- a. Aspek emosional pada aspek ini melibatkan ekspresi dari empati dan kepedulian terhadap karyawan. ini membuat karyawan merasa nyaman, ketentraman hati, rasa memiliki dan dicintai sewaktu mengalami masalah
- b. Aspek instrumental Pada aspek ini melibatkan bantuan secara langsung sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan. misalnya memberi pinjaman uang saat karyawan mengalami masalah.
- c. Aspek informatif Pada aspek ini melibatkan bantuan semacam saran-saran, nasehat, petunjuk atau feedback yang didapatkan karyawan secara langsung.
- d. Aspek penghargaan Pada aspek ini terdiri atas dukungan peran sosial yang meliputi umpan balik, perbandingan sosial dan afirmasi. Dorongan untuk sepakat dengan pemikiran atau perasaan karyawan, dan perbandingan positif dari seseorang dengan orang lain.
- e. Dukungan kelompok sosial Pada aspek ini, dukungan ini akan membuat karyawan merasa menjadi anggota dari suatu kelompok yang memiliki kesamaan minat dan aktivitas sosial dengan kelompok, maka dengan begitu karyawan akan merasa senasib.

4. Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

Menurut stanley yang dikutip oleh Irwan (2018) dalam bukunya disebutkan bahwa, ada beberapa faktor yang mempengaruhi dukungan sosial yaitu:

a. Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik dapat mempengaruhi dukungan sosial. Adapun kebutuhan fisik meliputi sandang dan pangan. Apabila seseorang tidak bisa memenuhi kebutuhan fisiknya maka orang tersebut kurang mendapatkan dukungan sosial.

b. Kebutuhan sosial.

Dengan aktualisasi diri yang baik maka seseorang akan lebih dikenal oleh masyarakat daripada orang yang tidak pernah bersosialisasi dimasyarakat. Orang yang memiliki aktualisasi diri yang baik cenderung ingin selalu mendapatkan pengakuan didalam hidupnya.

c. Kebutuhan psikis

Dalam kebutuhan psikis seseorang didalamnya termasuk rasa ingin tahu, rasa aman, perasaan religious, yang tidak mungkin terpenuhi tanpa adanya bantuan dari orang lain. Apalagi jika orang tersebut mendapatkan masalah baik ringan maupun berat, maka orang tersebut akan cenderung mencari dukungan sosial dari orang-orang yang ada disekitarnya sehingga dirinya merasa lebih diperhatikan. Menurut Sarafino dukungan sosial dapat berasal dari berbagai sumber yaitu suami/istri atau bisa jadi dari pasangan, keluarga, teman sebaya, rekan kerja ataupun komunitas sekalipun. Dukungan sosial memiliki pengaruh positif terhadap *Burnout* (kejenuhan)

yang artinya semakin tinggi tingkat dukungan sosial yang diterima oleh seseorang, maka semakin rendah tingkat *Burnout* (kejenuhan) yang dialaminya, begitu juga sebaliknya semakin tinggi tingkat *Burnout* (kejenuhan) maka semakin rendah dukungannya.

C. Karyawan

1. Defenisi Karyawan

Karyawan merupakan aset perusahaan, kehadiran karyawan sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu Perusahaan, karna tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktivitas di perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan sangat berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses, dan tujuan yang hendak dicapai.

Menurut undang undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun Masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja (Pemerintah Indonesia Pusat, 2003).

Dari defenisi tersebut maka yang dimaksud dengan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usah (Perusahaan) atau

perorangan dengan menerima upahan termasuk tenaga kerja yang melakukan pekerjaan diluar hubungan kerja.

Menurut Hasibuan (2008), karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Subri (2003), mengemukakan karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

2. Jenis-Jenis Karyawan

Menurut Undang- undang ketenagakerjaan, ada 2 jenis karyawan yaitu:

- a. Karyawan Tetap yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Untuk calon karyawan tetap, perusahaan dapat mensyaratkan adanya masa percobaan paling lama tiga bulan.
- b. Karyawan Kontrak yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Untuk karyawan kontrak, ada sejumlah persyaratan yang perlu dipenuhi oleh perusahaan untuk memperkerjakan karyawan kontrak yaitu: menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
 - 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaian dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.

- 3) Pekerjaan yang sifatnya musiman.
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

D. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* (Kejenuhan)

Di tempat kerja, adanya dukungan emosional dan praktis dari rekan-rekan serta atasan berfungsi sebagai penghalang penting terhadap kelelahan emosional dan sinisme. Ketika karyawan merasakan adanya bantuan seperti teman yang mendengarkan keluhan atau atasan yang membantu menyelesaikan masalah teknis—mereka tidak hanya merasakan ikatan sosial, tetapi juga merasa dihargai dan memiliki kekuatan. Hal ini dijelaskan oleh teori Conservation of Resources (COR): dukungan sosial berperan sebagai sumber daya yang menambah energi cadangan dan mengurangi risiko kehilangan sumber daya akibat tekanan pekerjaan yang tinggi. Karena itu, individu yang menerima dukungan yang cukup melaporkan tingkat kelelahan yang lebih rendah, terutama dalam aspek kelelahan emosional.

Dalam hal ini disebutkan dalam al-Quran surah An-Nahl ayat 89:

وَيَوْمَ نَبْعَثُ فِي كُلِّ أُمَّةٍ شَهِيدًا عَلَيْهِمْ مِنْ أَنْفُسِهِمْ وَجِئْنَا بِكَ شَهِيدًا عَلَىٰ هَٰؤُلَاءِ وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تِبْيَانًا لِّكُلِّ شَيْءٍ وَهُدًى وَرَحْمَةً وَبُشْرَىٰ لِلْمُسْلِمِينَ ۝

Artinya: “(Ingatlah) hari (ketika) Kami menghadirkan seorang saksi (rasul) kepada setiap umat dari (kalangan) mereka sendiri dan Kami mendatangkan engkau (Nabi Muhammad) menjadi saksi atas mereka. Kami turunkan Kitab (Al-Qur’an) kepadamu untuk

menjelaskan segala sesuatu sebagai petunjuk, rahmat, dan kabar gembira bagi orang-orang muslim.

Dan kami turunkan kepadamu Al-Quran ini untuk menjelaskan segala sesuatu dan sebagai petunjuk serta rahmat dan kabar gembira bagi orang-orang yang berserah diri". Ayat ini menunjukkan bahwa Al-Qur'an menjadi sumber ketenangan dan petunjuk, serta menjadi dasar untuk menjalankan kehidupan yang seimbang antara hubungan dengan Allah dan sesama, termasuk dalam menghadapi tekanan psikologis seperti *Burnout*.

Secara keseluruhan, dukungan sosial di lingkungan kerja berfungsi sebagai mekanisme utama untuk melawan *Burnout* dengan memberikan pemulihan emosional, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat ikatan sosial. Namun, keberhasilan dukungan ini sangat tergantung pada kedalaman relasi, cara penyampaian (preferensi terhadap dukungan yang tidak terlalu terlihat seringkali lebih efektif), serta konteks budaya organisasi. Tanpa keseimbangan yang tepat, niat baik dalam memberikan dukungan bisa berubah menjadi penguat stres atau tekanan psikologis tambahan. Dalam menghadapi tekanan pekerjaan di era modern, Muslim dianjurkan untuk mengikuti konsep istirahat dan rehat yang sesuai syariat. Mengatasi burnout dan stres bisa dilakukan dengan memperbanyak dzikir, doa, serta memanfaatkan waktu bersama keluarga sebagai bentuk healing. Melibatkan keluarga dalam pemulihan burnout, melalui komunikasi yang terbuka dan saling mendukung, dapat memperkuat ikatan serta memberikan ketenangan dan keseimbangan hidup.

E. Kerangka Berfikir

Burnout adalah sebuah sindrom yang melibatkan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh stres kerja yang berkepanjangan (Maslach, 2004). Salah satu penyebab utama terjadinya *Burnout* adalah kondisi lingkungan kerja, terutama ketika individu tidak mendapatkan dukungan sosial yang cukup (Schaufeli dan Buunk, 2003).

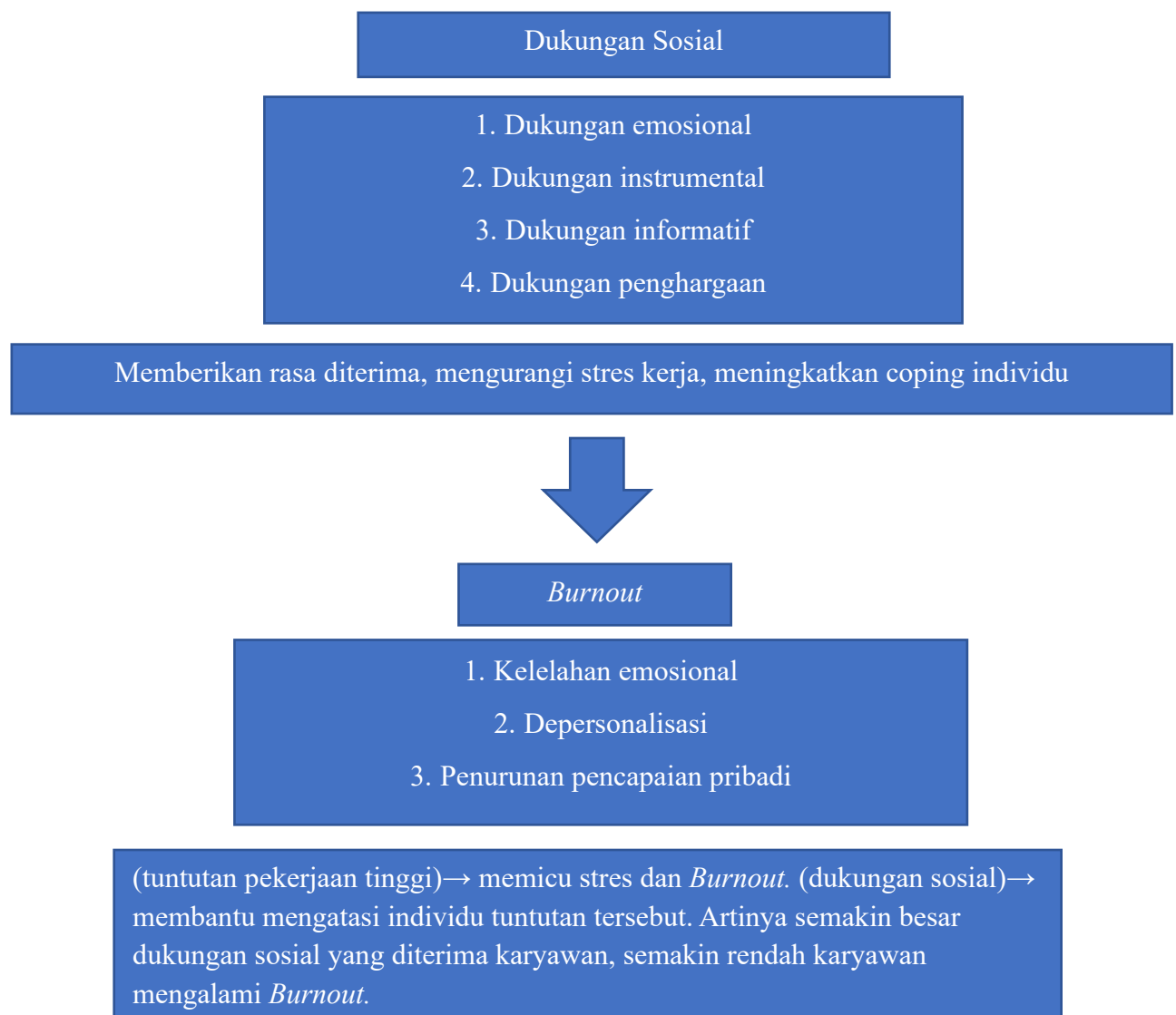
Dukungan sosial adalah bantuan dari orang lain baik itu berupa perhatian, pengakuan, saran, atau bantuan praktis yang dapat menciptakan rasa nyaman serta mengurangi tekanan mental (Farber dan Cherniss dalam Labiib, 2013).

Menurut House dalam Smet (1994), dukungan sosial terdiri dari empat aspek utama: Dukungan emosional → membantu individu merasa diperhatikan dan dicintai, sehingga mengurangi stres emosional dan kelelahan. Dukungan penghargaan → membuat individu merasa dihargai dan berharga, yang meringankan perasaan rendah diri. Dukungan informasi → memberikan solusi serta saran untuk mengatasi masalah terkait pekerjaan, sehingga mengurangi beban kerja. Dukungan instrumental (konkret) → berupa bantuan langsung atau sumber daya yang membantu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien.

Beberapa penelitian sebelumnya (Labiib, 2013; Adnyaswari dan Adnyani, 2017; Santoso, 2018) menunjukkan bahwa peningkatan dukungan sosial yang diterima seseorang akan mengurangi tingkat

Burnout yang dialami. Sebaliknya, kekurangan dukungan sosial akan meningkatkan risiko terjadinya *Burnout* (Andarika, 2004).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial memiliki peranan penting dalam menurunkan tingkat *Burnout* pada karyawan, karena melalui dukungan sosial, karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dan mendapat dukungan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.



Dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial sangat berkaitan dengan *Burnout*, di mana dukungan sosial memberikan keyakinan pada karyawan bahwa mereka dapat melaksanakan tugas dengan aman dan nyaman. Berdasarkan penjelasan konsep yang telah diuraikan, kerangka berpikir ini menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki peran penting dalam menurunkan tingkat *Burnout* pada karyawan. Dengan memperkuat hubungan sosial di tempat kerja melalui komunikasi, kerja tim, dan apresiasi organisasi dapat menjaga kesehatan mental serta meningkatkan produktivitas karyawan.

F. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara dukungan sosial terhadap *Burnout* (kejenuhan) pada karyawan PT Sewangi Sejati Luhur Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian kuantitatif ini sangat tepat dalam penelitian ini, Karna menggunakan populasi atau sampel yang dapat dijadikan untuk mengumpulkan data. Analisa data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Penelitian mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap *Burnout* (kejenuhan) pada karyawan umumnya menggunakan metode kuantitatif. Yang mana peneliti ingin melihat sejauh mana dukungan sosial mempengaruhi *Burnout* (kejenuhan) pada karyawan. Untuk menguji hipotesis ini, penelitian dapat dilakukan dengan melibatkan survei terhadap karyawan diperusahaan PT Sewangi Sejati Luhur Tapung Hulu Kabupaten Kampar . Karyawan yang bekerja diberbagai sektor dapat dijadikan responden.

B. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah karakteristik yang bervariasi dan dapat diukur dalam suatu penelitian. Dalam konteks pengaruh dukungan sosial terhadap *Burnout* (kejenuhan) pada karyawan PT Sewangi Sejati Luhur. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013).

1. Variabel bebas (*Variabel Independent*) Y

Variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. Besar efek tersebut diamati dari ada tidaknya, timbul hilangnya, besar-mengecilnya, atau berubahnya variasi yang tampak sebagai akibat perubahan pada variabel lain termaksud (Azwar, 2007: 62).

2. Variabel terikat (*Variabel Dependent*) X

Suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variable lain. Dapat pula dikatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain ingin diketahui. Variabel ini dipilih dan sengaja dimanipulasi oleh peneliti agar efeknya terhadap variabel lain tersebut dapat diamati dan diukur (Azwar, 2007: 62).

Adapun variabel- variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. variabel terikat Y (dependent variable) *Burnout* (kejenuhan)
2. variabel bebas X (independent variabel) Dukungan Sosial

C. Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2007: 74). Adapun definisi operasional dari variabel-variabel yang ada pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. *Burnout*

Burnout adalah kelelahan emosi pada individu yang diukur dari tiga dimensi, kelelahan emosional, depersonalisasi dan rendahnya penghargaan diri. Penelitian ini melakukan pengukuran *Burnout* berdasarkan Maslach *Burnout* Inventory (MBI). Dimensi kelelahan emosional dapat dideskripsikan sebagai bentuk perasaan tidak berdaya dan perasaan tidak nyaman yang dirasakan ketika bekerja. Untuk dimensi dipersonalisasi berwujud perasaan sinis dan sikap yang tidak peduli yang dirasakan ketika berinteraksi sosial terhadap orang lain.

2. **Dukungan Sosial**

Dukungan sosial adalah penerimaan rasa aman, kenyamanan, perhatian, penghargaan, serta bantuan kepada tenaga kerja dari rekan kerja ataupun atasannya. Dukungan sosial yang dikaji dalam penelitian ini memiliki beberapa dimensi yang dikemukakan oleh Taylor (2011) yaitu aspek dukungan informatif, dukungan emosional, dukungan penghargaan dan dukungan instrumental.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. **Populasi**

Populasi dalam penelitian merupakan merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Seperti menurut (Sugiyono, 2019) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan

oleh peneliti guna dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Pendapat di atas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah karyawan PT Sewangi Sejati Luhur Tapung Hulu Kabupaten Kampar, sejumlah 130 Orang.

2. Sampel

(Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sementara teknik merupakan cara atau teknik pengambilan sampel. Maka dari itu peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili) jawaban dari populasi yang ada dalam penelitian ini. Semakin besar jumlah sampel dari populasi yang diteliti, maka peluang kesalahan semakin kecil dan begitu sebaliknya. Pada penelitian ini, pengambilan jumlah responden menggunakan Rumus Slovin, sebagai alat untuk menghitung ukuran sampel. Penentuan jumlah sampel berdasarkan Rumus Slovin, dimana untuk populasi sejumlah 130, maka sampelnya adalah 98.

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : banyak sampel minimum

N: banyak sampel pada populasi

e : batas toleransi kesalahan (error)

Berdasarkan rumus diatas mengenai penentuan untuk besaran sampel, peneliti menggunakan Rumus Slovin:

$$n = N/(1 + Ne^2)$$

$$n = 130/(1 + 130 \times (0,05)^2) \quad n = 130/1,325$$

$$n = 98,11$$

$$n = 98$$

3. Teknik Pengambilan Sampel

Probability Sampling Yaitu Simple random sampling atau pengambilan sampel acak sederhana adalah cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut. Hal ini dilakukan apabila anggota populasi dianggap homogen (sejenis). sehingga setiap individu didalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Data didapatkan dari instrumen penelitian yang digunakan sebagai alat bantu dalam mengumpulkan data penelitian. Dalam penelitian ini alat pengumpulan data menggunakan skala dan kuesioner. Menurut Azwar (2012) skala merupakan perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut. Sedangkan kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis

kepada responden untuk dijawabnya(Sugiyono, 2017). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Burnout* dan skala Dukungan Sosial.

2. Observasi dan Wawancara

Observasi dan wawancara adalah sebuah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati objek atau fenomena secara langsung di lapangan. Proses ini biasanya dilakukan dengan cara mencatat atau mewawancarai klien untuk mendapatkan informasi yang terlihat secara langsung. Baik berupa perilaku, kejadian, atau kondisi yang sedang berlangsung. Adapun yang diobservasi dan diwawancarai dalam penelitian ini karyawan, kegiatan, lingkungan, serta reaksi dan respon.

3. Dokumentasi

Dokumentasi ini dilakukan untuk memperoleh data melalui dokumen, memilih dokumen yang sesuai dengan tujuan dan keperluan penelitian. Dokumen yang dikumpulkan berupa profil perusahaan serta data lain yang dimaksud untuk memperoleh data yang sesuai.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data yang dilakukan oleh peneliti (Ciputrauceo, 2016). Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan *instrument* penelitian sebagai alat dalam bentuk kuesioner. Pada skala penelitian tersebut menggunakan dalam

bentuk skala likert dengan 4 pilihan jawaban yaitu, 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Setuju, dan 4 = Sangat Setuju.

Menurut Notoatmodjo (2018), instrumen penelitian adalah alat-alat yang digunakan untuk mengumpulkan atau mendapatkan data yang valid. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, formulir observasi, atau formulir yang berkaitan dengan pencatatan data. Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Variasi jenis instrumen penelitian ini adalah angket, checklist atau daftar centang, pedoman wawancara pedoman pengamatan (Arikunto 2006) Penelitian ini menggunakan metode skala yang terdiri dari skala *burnout* dan skala dukungan sosial berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat) spesifik, dan bersifat mendukung (*favourable*) dan pernyataan yang bersifat tidak mendukung (*unfavourable*)

1. Favourable

Merupakan pernyataan sikap yang berisi atau mengatakan hal-hal yang positif mengenai objek sikap yaitu kalimatnya bersifat mendukung atau memihak pada suatu objek bentuk skala *favourable* skala *burnout* dan skala dukungan sosial menggunakan 4 alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS) = 4, setuju (S) = 3, tidak setuju (ST) = 2, sangat tidak setuju (STS) = 1.

2. Unfavourable

Artinya pernyataan sikap yang mungkin pula berisi hal-hal yang negative mengenai objek sikap yaitu yang bersifat tidak mendukung ataupun kontra terhadap objek sikap yang hendak diungkap untuk skala *burnout* dan skala dukungan soial juga menggunakan 4 alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS) = 1, setuju (S) = 2, tidak setuju (TS) = 3 sangat tidak setuju (STS) = 4.

3.1 Tabel. Pedoman Penskoran Skala

No.	Alternatif Jawaban	Nilai item	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1.	Sangat Setuju (SS)	4	1
2.	Setuju (S)	3	2
3.	Tidak Setuju (TS)	2	3
4.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

3. Persiapan Alat Ukur Penelitian Blue Print

a. Skala *Burnout*

Skala *burnout* diadaptasi berdasarkan teori *The Maslach Burnout inventory (MBI)* yang memiliki tiga dimensi yang dapat mengukur *burnout* yaitu, *emotional exhaustion*, *depersonalization* dan *reduced personal accomplishment*. Bobot keseluruhan aitem pada skala *burnout* terdiri dari 23 aitem dibagi menjadi 7 aitem *favorable* dan 16 aitem *unfavorable*.

Tabel 3.2 *Blueprint* Skala *Burnout* (untuk *Try Out*)

No.	Indikator/Dimensi	Distribusi Aitem		Σ
		F	UF	
1	Kejenuhan Emosional	-	1,5,8,9,12,14,17,18, 20,21,22	11
2	Kejenuhan Fisik	-	2,3,4,7	4
3	Pencapaian Personal	6,11,13,15,16,19,23	10	8
Jumlah		7	16	23

b. Skala dukungan sosial

Skala dukungan sosial disusun berdasarkan konsep Sarafino (2011) yang menggunakan *Medical Outcomes Study, Social Support Survey Instrument (MOS MSSS)*. Skala ini diadaptasi dari skala yang mengacu pada aspek menurut Sarafino yang menyatakan bentuk dukungan sosial terbagi menjadi lima aspek, yaitu Dukungan Emosional, Dukungan Instrumental, Dukungan Informasi, Dukungan Penghargaan dan Dukungan Kelompok Sosial.

Tabel 3.3 *Blueprint* Skala Dukungan Sosial (untuk *Try Out*)

No.	Indikator/Aspek	Distribusi Aitem		Σ
		F	UF	
1	Dukungan Emosional	1,3,7,9,16	-	5
2	Dukungan Instrumental	4,8,10,11,17,19	-	6
3	Dukungan Informasi	6,12,13,14	-	4
4	Dukungan Penghargaan	2,5	-	2
5	Dukungan Kelompok Sosial	15,18,20	-	3
Jumlah		20	0	20

G. Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Coba *Try Out*

Sebelum alat ukur ini digunakan dalam penelitian yang sebenarnya, terlebih dahulu dilakukan uji coba validitas dan reliabilitas guna

untuk mendapatkan aitem-aitem yang layak sebagai alat ukur. Skala dapat digunakan apabila valid dan reliabel berdasarkan statistik melalui try out terlebih dahulu (Arikunto, 2010). Setelah data didapatkan, lalu diberikan penilaian dan menguji validitas dengan bantuan aplikasi SPSS 26 for windows. Kerlinger dan Lee (2000) menjelaskan bahwa langkah untuk menguji validitas instrument yaitu melakukan uji coba skala pada anggota sampel minimal 30 orang. Berdasarkan pendapat sebelumnya, maka peneliti mengambil data try out pada karyawan yang berjumlah 30 orang.

2. Uji Validitas

Menurut Ansory & Iswati (2017) validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen (alat ukur). Instrumen yang valid berarti dapat digunakan untuk mengukur apa yang mau diukur. Instrumen yang reliabel apabila digunakan tidak sesuai dengan yang akan diukur, dapat menghasilkan data yang tidak valid.² Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai rhitung dan nilai rtabel.

Jika : $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti item instrument tersebut valid.

$r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti item instrument tersebut tidak valid.

a. Skala *Burnout*

Hasil uji validitas *try out* menunjukkan bahwa jumlah aitem dari skala *Burnout* yang dapat diterima dan digunakan adalah sebanyak 9 aitem dengan melakukan analisa sebanyak II (2) kali putaran dari hasil

rhitung > rtabel yang berkisar dari 0,389 sampai 0,745 dengan total aitem gugur sebanyak 14 aitem. Berikut adalah hasil tabel uji validitas *try out*

Tabel 3. 4 Bluepirnt Skala *Burnout* (Valid dan Gugur)

No.	Indikator/Aspek	Distribusi Aitem				Σ
		Valid		Gugur		
		F	UF	F	UF	
1	Kejenuhan Emosional	-	5,12,14,18,20,22	-	1,8,9,17,21	11
2	Kejenuhan Fisik	-	4,7	-	2,3	4
3	Pencapaian Personal	16	-	6,11,13,15,19,23	10	8
Jumlah		9		14		23

b. Skala Dukungan Sosial

Hasil uji validitas *try out* menunjukkan bahwa jumlah aitem dari skala Dukungan Sosial yang dapat diterima dan digunakan adalah sebanyak 17 aitem dengan melakukan analisa sebanyak III (3) kali putaran dari hasil rhitung > rtabel yang berkisar dari 0,301 sampai 0,821 dengan total aitem gugur sebanyak 3 aitem. Berikut adalah hasil tabel uji validitas *try out*:

Tabel 3. 5 *Blueprint* Skala Dukungan Sosial (Valid dan Gugur)

No.	Indikator/Aspek	Distribusi Aitem				Σ
		Valid		Gugur		
		F	U F	F	UF	
1	Dukungan Emosional	1,3,7,16	-	9	-	5
2	Dukungan Instrumental	4,10,11,17,19	-	8	-	6
3	Dukungan Informasi	6,12,13,14	-	-	-	4
4	Dukungan Penghargaan	2,5	-	-	-	2
5	Dukungan Kelompok Sosial	18,20	-	15	-	3
Jumlah		17		3		20

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan hal yang penting dalam menjamin keterpercayaan suatu alat ukur. Artinya, alat ukur yang reliabel adalah alat ukur yang dapat dipercaya dimana jika dilakukan pengukuran berulang kali maka akan memperoleh hasil yang relatif sama selama subjek dan aspek yang diukur pada diri subjek relatif sama (Matondang, 2009).

Dalam mengetahui koefisien reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini, peneliti memakai rumus *Cronbach's Alpha* dengan aplikasi *Statistical Packages for Social Sciences version 26* (SPSS 26). Pada SPSS Indonesia (2021) dijelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuesioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel 3. 6 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien Reliabilitas Minimal	Keterangan
Dukungan Sosial	0,888	0,60	<i>Reliable</i>
<i>Burnout</i>	0,835	0,60	<i>Reliable</i>

Pada uji reliabilitas penelitian ini, skala *Burnout* milik teori *McMaster Model of Family functioning* (MMFF) skor *Cronbach's Alpha* yang didapatkan adalah 0,888, skala Dukungan Sosial yang diadaptasi dari tesis milik Kurniawan (2018) skor *Cronbach's Alpha* yang didapatkan adalah 0,835. Karena ketiga variabel memiliki skor *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.

H. Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji ini digunakan apabila peneliti ingin mengetahui ada tidaknya perbedaaan proposi subjek, objek, kejadian dan lain-lainya (Sudjana, 2005).

Menurut Suliyanto (2011), uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Uji normalitas yang digunakan yaitu Komolgorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, maka apabila signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya apabila signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel (X) dengan variabel terikat (Y) mempunyai hubungan linear atau secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Uji linearitas menggunakan bantuan SPSS 24 dengan menggunakan Test For linearity pada taraf signifikansi 0,05. Hasil uji linearitas dilihat pada baris Deviation From Linearity, jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka hubungan tidak linear. Sedangkan jika nilai signifikan lebih dari atau sama dengan 0,05 maka hubungannya bersifat linier (Mushon, 2012).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan lain. jika varian berbeda disebut heterokedastisitas. Jika tidak

ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak heterokedastisitas (Ghozali, 2016).

Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, regresi yang tidak terjadi heterokedastisitas jika:

1. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik titik data tidak berpola.

I. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode regresi linear sederrhana. Menurut Sugiyono (2013), uji regresi linear sederhana adalah pengujian terhadap data yang mana terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen dan satu variabel dependen, dimana variabel tersebut bersifat kausal (berpengaruh).

Persamaan dari regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bx + e$$

keterangan:

X = Dukungan Sosial (Variabel dependen)

Y = *Burnout* (Variabel independen)

e = Error term

a = Konstanta

b = Angka arah koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan b (-) maka terjadi penurunan X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

J. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji-t)

Menurut ghozali dalam sujarweni (2015), uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Apabila nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0.05 (5%) maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun kriterianya yaitu:

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ table}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali dalam Sujarweni (2015) Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dukungan sosial (X) terhadap *Burnout* (Y). Nilai R² menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel penjelasnya. Semakin tinggi nilai R² maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

PT SSL adalah perusahaan swasta yang berpusat di Riau. PT SSL merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan kelapa sawit yang mengolah TBS (Tandan Buah Segar) menjadi *Crude Palm Oil* (CPO) dan Kernel (Inti Kelapa Sawit). PT Sewangi Sejati Luhur berdiri sejak tahun 1993 yang berlokasi di desa Sukaramai, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. PT SSL memiliki kebun sawit sendiri dengan luas area kebun 8.579 Ha, menerima 600 ton per-hari tandan buah segar (TBS) dengan kapasitas pengolahan 45 ton/jam. PT SSL memiliki 130 karyawan yang terbagi dalam 2 shift.

Tujuan dari proyek Perkebunan Kelapa Sawit dan pabrik pengolahan kelapa sawit di PT SSL adalah :

1. Mencapai target produksi perusahaan.
2. Meningkatkan penghasilan perusahaan.
3. Meningkatkan perolehan pemerintah (*devisa*) dari non migas.
4. Mengolah bahan mentah menjadi bahan jadi.
5. Memanfaatkan lahan yang tersedia sehingga lebih berdaya guna dan bernilai

6. Membuka dan memperluas lapangan kerja.

1. Lokasi Pabrik

PT Sewangi Sejati Luhur merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan pabrik kelapa sawit yang mengolah TBS (Tandan Buah Segar). Lokasi usahanya berada pada areal 8.000 Ha yang berlokasi di Desa Sukaramai, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, Riau. Dengan batas-batas lokasi sebagai berikut :

Sebelah Utara : Sunggul Tapung Kanan

Sebelah Selatan : Jl. Caltex dan Lokasi Transmigrasi SP3 (Desa Baru Bukit Kemuning)

Sebelah Barat :Konsensi Ptp Ii Lindai/Terantam Dan PT. Kamparindo

Sebelah Timur : PT Tunggal Yunus (Perkebunan)

2. Waktu Penelitian

Pengumpulan data untuk penelitian ini dimulai pada tanggal 11 Agustus 2025 dan berlangsung hingga proses pengumpulan data selesai. Sebelumnya, pada tanggal 21 Juni 2025, dilakukan tryout untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Pada tanggal 11 Agustus, kuesioner yang telah diuji coba disebarluaskan melalui aplikasi *WhatsApp* kepada karyawan PT X Proses analisis data dimulai setelah pengumpulan kuesioner selesai dan dilakukan secara berurutan hingga data penelitian diperoleh.

B. Visi Misi PT Sewangi Sejati Luhur Tapung Hulu Kabupaten Kampar

Berikut adalah visi dan misi dari PT Sewangi Sejati Luhur:

1. Visi Perusahaan

Adapun Visi dari PT Sewangi Sejati Luhur ini adalah menjadi perusahaan industri perkebunan kelapa sawit yang lestari, unggul dan efisiensi serta memberikan keuntungan kepada para stakeholder.

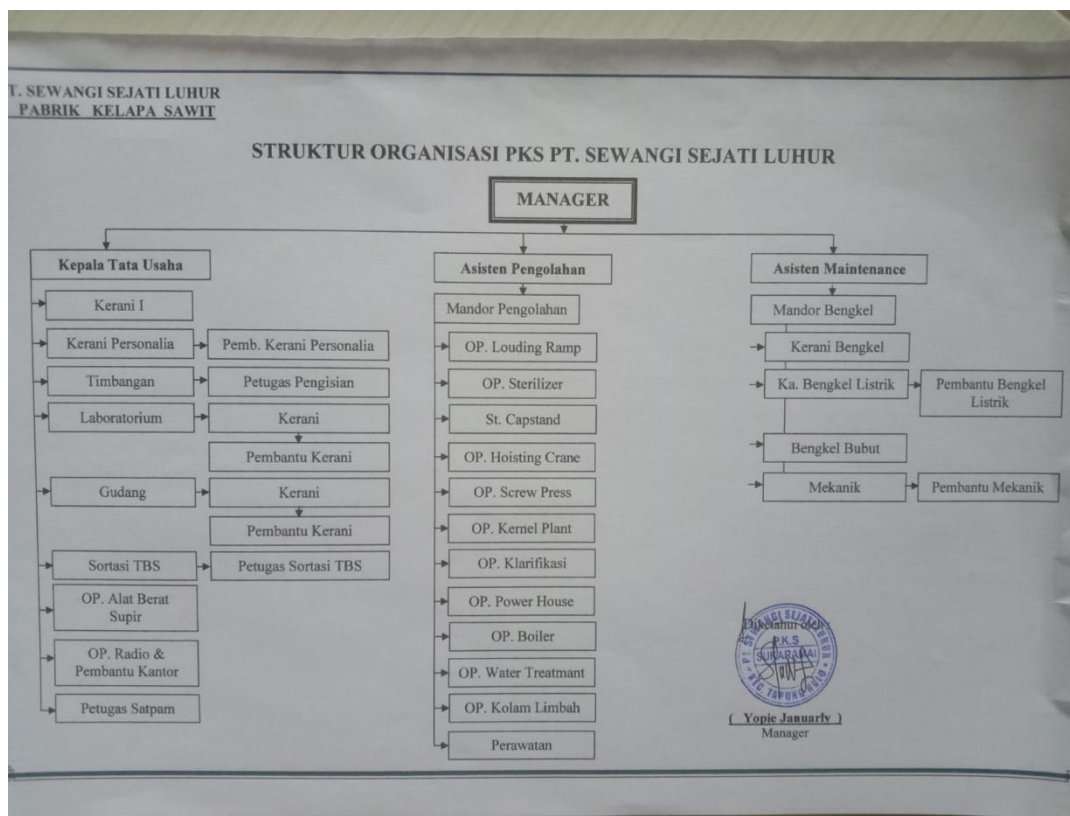
2. Misi Perusahaan

Adapun Misi dari PT Sewangi Sejati Luhur adalah :

- a. Meningkatkan daya saing produk melebihi efisiensi biaya dan pencapaian hasil mutu produksi
- b. Mengolah usaha secara professional dengan tata Kelola yang baik dan berkesinambungan yang berpedoman pada etika bisnis dan system manajemen usaha perkebunan pada umumnya.
- c. Mendukung dan melaksanakan kebijakan pusat dan pemerintah daerah.
- d. Memberikan keuntungan dan memenuhi harapan para pihak yang berkepentingan (*stakeholder*).

C. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT SSL dapat dilihat pada gambar.



Tugas Pokok dan Tanggung Jawab yang ada pada Struktur Organisasi diatas yaitu sebagai berikut:

1. Manajer Pabrik

- a. Bertanggung jawab meninjau dan memotivasi pelaksanaan system manajemen mutu melalui daerah operasi.
- b. Memonitor realisasi dan mengevaluasi rencana mutu proyek
- c. Menjelaskan atau mengklarifikasi system manajemen mutu pada personal atau staff dibawahnya

- d. Memastikan keselamatan karyawan dalam berkerja
- e. Mengawasi proses produksi dan memperkirakan pengeluaran anggaran dan menetapkan standar kualitas produksi.

2. Kepala Tata Usaha (KTU)

KTU bertanggung jawab atas pengolahan keuangan, administrasi dan akuntansi pabrik. KTU mengkoordinir bagian keuangan, pembukuan kepala Gudang, logistik, administrasi TBS, CPO dan Kernel serta administrasi kantor.

3. Kepala Laboratorium

Kepala laboratorium bertanggung jawab atas analisis hasil – hasil produksi PKS berupa CPO dan Kernel dan juga pengawasan atas limbah pabrik. Tugas utama kepala laboratorium adalah memastikan kualitas produk yang dihasilkan (CPO dan Kernel) sesuai standar yang ditentukan. Dan memastikan setiap analisa yang dilakukan oleh bawahannya sesuai prosedur dan menyampaikan saran – saran perbaikan mesin atau alat dibagian proses produksi.

4. Asisten Pengolahan

Bertanggung jawab terhadap kegiatan produksi agar berlangsung secara lancar dan efisien dalam memenuhi target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tugas Asisten Pengolahan adalah mengawasi semua kegiatan proses produksi yang berlangsung pada

pabrik dan mengkoordinir serta mengerahkan setiap bawahannya untuk menentukan pembagian tugas setiap bawahannya.

D. Hasil Tryout

1. Blueprint Penelitian

a. Skala *Burnout*

Skala *Burnout* terdiri dari 23 aitem, setelah dilakukan uji validitas skala didapatkan 9 aitem valid dan 14 aitem gugur. Dengan melakukan analisa sebanyak II (2) kali putaran dari hasil rhitung $>$ rtabel yang berkisar dari 0,389 sampai 0,745 dengan total aitem gugur sebanyak 14 aitem. Berikut *Blueprint* yang digunakan untuk penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 1 *Blueprint* Skala *Burnout* (Penelitian)

No.	Indikator/Dimensi	Distribusi Aitem		Σ
		F	UF	
1	Kejenuhan Emosional	-	2,4,5,7,8,9	6
2	Kejenuhan Fisik	-	1,3	2
3	Pencapaian Personal	6	-	1
	Jumlah	1	8	9

b. Skala Dukungan Sosial

Skala dukungan sosial terdiri dari 20 aitem, setelah dilakukan uji validitas skala didapatkan 17 aitem valid dan 3 aitem gugur. Dengan melakukan analisa sebanyak III (3) kali putaran dari hasil rhitung $>$ rtabel yang berkisar dari 0,301 sampai 0,821 dengan total aitem gugur sebanyak 3 aitem. Berikut *Blueprint* yang digunakan untuk penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 2 *Blueprint* Skala Dukungan Sosial (Penelitian)

No.	Indikator/Aspek	Distribusi Aitem		Σ
		F	UF	
1	Dukungan Emosional	1,3,7,13	-	4
2	Dukungan Instrumental	4,8,9,14,16	-	5
3	Dukungan Informasi	6,10,11,12	-	4
4	Dukungan Penghargaan	2,5	-	2
5	Dukungan Kelompok Sosial	15,17	-	2
Jumlah		17	0	17

E. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov (KS-Z) dari program SPSS 26.0 for windows. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika $\rho > 0,05$ maka sebaran data tersebut normal, sedangkan jika $\rho < 0,05$ maka sebaran data tersebut tidak normal.

4.3 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

Parameter	Nilai
Test Statistic (D)	0.070
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Table 4.3 memperlihatkan bahwa hasil pengujian normalitas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, maka asumsi normalitas

terpenuhi. Sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi gangguan asumsi normalitas yang berarti data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan pengujian garis regresi antara variabel bebas dan variabel tergantung. Uji linearitas dilakukan untuk memastikan sebaran nilai variabel-variabel dalam penelitian ini dapat ditarik garis lurus (linier) yang menunjukkan adanya hubungan yang linear antara variabel-variabel penelitian sehingga variabel bebas dan variabel tergantung dapat dikorelasikan. Kaidah yang digunakan dalam uji linear adalah jika $p < 0,05$ maka hubungan dinyatakan linear dan jika $p > 0,05$ maka hubungannya dinyatakan tidak linear.

4.4 Hasil Uji Linearitas

H a	Variabel	Linearity		Deviation From Linearity		Keterangan
		F	Sig. (p)	F	Sig. (p)	
		s Dukungan Sosial dengan <i>Burnout</i>	2,324	0,131	0,921	

Hasil pengujian linieritas antara variabel dukungan sosial dengan *burnout* menunjukkan nilai taraf signifikansi p (*deviation from linearity*) sebesar 0,556 ($p > 0,05$) yang berarti korelasinya linier.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.
Dukungan Sosial	0,214

Dari tabel 4.5 pengujian heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%), sehingga dapat diketahui bahwa pada model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

F. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear sederhana untuk memprediksi seberapa besar Pengaruh dukungan sosial terhadap *Burnout* pada karyawan PT Sewangi Sejati Luhur Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Analisis ini menggunakan data berdasarkan kuesioner yang dibagikan. Perhitungan uji ini dilakukan dengan bantuan SPSS. Adapun hasil dari uji analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut.

4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	28,974	3,291		8,805	0,000
Dukungan Sosial	-0,091	0,059	-0,155	-1,536	0,128

Dari tabel 4.6 diatas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai constant (α) sebesar 28,974, sedangkan nilai dukungan sosial (b/koefisien regresi) sebesar -0.091. Dari hasil tersebut, dapat dimasukkan dalam persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 28,974 + (-0,091)X$$

Berdasarkan hasil analisis antara dukungan sosial terhadap *Burnout* telah menunjukkan signifikansi 0,128($p>0,05$). Maka dapat diartikan bahwa dukungan sosial (X) memiliki pengaruh negatif terhadap *Burnout* (Y). Hasil persamaan diatas dapat diterjemahkan, konstanta sebesar 28,974 yang mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel *Burnout* sebesar 28,974 koefisien regresi X (Dukungan Sosial) sebesar -0,091 yang menyatakan bahwa penambahan 1% nilai dukungan sosial maka *Burnout* akan meningkat sebesar -0,091. Angka Constant mempunyai arti bahwa jika tidak ada Dukungan Sosial (X) maka nilai konsistensi *Burnout* (Y) adalah sebesar 28,974. Koefisien regresi bernilai minus (-), sehingga dapat dikatakan bahwa Dukungan Sosial (X) berpengaruh negatif terhadap *Burnout* (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y=28,974 - 0,091X$.

1. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dukungan sosial (X) terhadap *Burnout* (Y), dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan Koefisien Determinasi.

4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

D

a				
	Model	R	R Square	Adjusted R Square
r	1	0,155	0.024	0,014
i				Std. Error of the Estimate
				2,753

hasil tabel 4.8 menjelaskan bahwa besarnya nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0,155. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,024 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (dukungan sosial) terhadap variabel terikat (*Burnout*) adalah sebesar 2,4% sedangkan 97,6% *Burnout* dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti.

H. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,091 dengan signifikansi $0,128 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial berhubungan negatif dengan *Burnout* dan hubungan tersebut tidak signifikan. Hasil penelitian saya menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*. Secara teoritis, dukungan sosial bisa menurunkan

Burnout, tapi berdasarkan sumber atau rujukan juga menjelaskan bahwa faktor lain seperti beban kerja, stresor lingkungan, dan strategi coping lebih dominan. Jadi, dukungan sosial hanya berperan sebagai faktor pendukung, bukan faktor utama, sedangkan secara empiris, responden dalam penelitian ini sudah terbiasa menghadapi tuntutan pekerjaannya sehingga tingkat *Burnout* tidak semata-mata dipengaruhi oleh dukungan sosial. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan bersama karyawan W.P pada tanggal 20 Agustus 2025 Ia mengatakan bahwa

: Saya merasakan bosan atau jenuh akibat pekerjaan saya yang monoton, sehingga menyebabkan menurunnya motivasi saya dalam bekerja. Selain itu, saya juga merasakan bahwa interaksi antar rekan kerja saya dapat menjadi sumber tekanan tersendiri. saya merasa tidak mendapatkan dukungan dari teman kerja, bahkan merasakan perbedaan dalam pola komunikasi atau nilai-nilai kerja dalam shift'.

Dari hasil wawancara yang sudah saya lakukan bersama karyawan Rasa bosan ini terakumulasi seiring waktu dan dapat memicu kejenuhan, salah satu tanda terjadinya kejenuhan adalah kelelahan fisik dan emosional bahkan sampai hilangnya motivasi. Akibatnya akan merasakan sakit kepala, nyeri pada punggung serta emosi yang berkepanjangan. Hal ini sangat berpengaruh pada aspek psikologis dan juga kesehatan fisiknya.

Selain itu saya juga mewawancarai staff KTU, Mandor Lapangan serta Asisten Pengolahan PT sewangi Sejati Luhur Tapung Hulu Kabupaten Kampar, Mereka mengatakan bahwa

: Dukungan sosial tidak selalu menjadi penyangga utama terhadap kelelahan mental, terutama jika tidak diikuti dengan perbaikan dalam kondisi kerja, pengelolaan beban tugas, serta peningkatan kualitas hubungan antar individu. Di samping itu, faktor internal seperti ketahanan pribadi, motivasi dari dalam diri, dan cara menghadapi masalah yang dimiliki individu juga memiliki peranan penting dalam menentukan apakah seseorang akan mengalami kelelahan mental atau tidak”.

Dengan demikian, hasil pengamatan dan wawancara ini mendukung temuan kuantitatif, dalam penelitian ini dukungan sosial bukanlah satu-satunya faktor atau bahkan faktor utama dalam mencegah kelelahan mental, melainkan lebih berfungsi sebagai elemen pendukung yang efektivitasnya tergantung pada konteks pekerjaan dan kondisi psikologis individu. Jadi, kalau pun dukungan sosial ada, dampaknya terhadap *Burnout* tidak cukup kuat untuk terlihat signifikan dalam penelitian ini. Dengan begitu, hasil ini tetap penting karena menunjukkan bahwa untuk mengurangi *Burnout*, tidak cukup hanya mengandalkan dukungan sosial, dukungan sosial hanya berpengaruh 2,4% sedangkan 97,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja, coping stres.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imaniar dan Hayati mengkaji pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap kinerja dan pengaruh *Burnout* terhadap kinerja dimana variabel x berpengaruh signifikan terhadap variabel y, terkait dengan pengaruh dukungan sosial terhadap *Burnout* juga memiliki pengaruh yang signifikan berdasarkan penelitian yang dilakukannya. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh karakteristik responden, latar belakang pekerjaan, atau pun konteks sosial yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel ini tidak bersifat menyeluruh, melainkan sangat dipengaruhi oleh konteks.

Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial berhubungan negatif dengan *Burnout* dan tidak signifikan dalam penelitian ini. Hal ini juga menunjukkan bahwa fenomena *Burnout* merupakan kondisi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, misalnya Faktor individu, seperti kepribadian, regulasi emosi dan daya tahan stres. Faktor sosial, seperti dukungan keluarga, teman sebaya serta rekan kerja. Faktor lingkungan kerja, seperti beban kerja serta budaya organisasi. Kelelahan ini dapat ditinjau dalam ilmu Psikologi, *Burnout* adalah keadaan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi yang biasanya dialami orang di tempat kerja yang menekan. Walaupun studi ini menunjukkan bahwa dukungan sosial berhubungan negatif dengan *Burnout*, tetapi tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa meskipun bantuan sosial dapat berperan, ia bukanlah satu-satunya unsur

yang berpengaruh. Oleh karena itu, untuk mengatasi *Burnout* secara efektif, diperlukan pendekatan menyeluruh yang tidak hanya menekankan dukungan sosial, tetapi juga memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan, kehidupan pribadi, dan kesehatan mental. Selain itu *Burnout* juga dapat ditinjau dalam perspektif Islam berdasarkan Al-Quran dan Hadist yaitu Islam melihat manusia sebagai makhluk dengan batasan fisik dan mental, sehingga penting untuk memelihara keseimbangan antara aktivitas dan istirahat serta kehidupan antara dunia dan akhirat. Sebagaimana Allah berfirman “ Dan carilah apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (Kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu di dunia”. (QS. *Al-Qashas*: 77)

Ayat ini mengajarkan pentingnya keseimbangan antara urusan dunia (Pekerjaan) dan kehidupan spiritual maupun pribadi. *Burnout* sering terjadi karena ketidakseimbangan ini, misalnya terlalu fokus pada pekerjaan tanpa waktu untuk diri sendiri dan ibadah. Maka dari itu *Burnout* tidak hanya terkait dengan minimnya dukungan sosial, tetapi juga merupakan fenomena yang bersifat multidimensi. Dalam sebuah pendekatan Psikologi, perlu memperhatikan berbagai aspek individu, sosial, dan lingkungan kerja. Dalam Islam, prinsip keseimbangan kehidupan, batasan kemampuan manusia, dan urgensi saling peduli merupakan nilai-nilai dasar yang sejalan dengan upaya mencegah *Burnout*. Sebagai hasilnya, penguatan nilai-nilai spiritual, keseimbangan hidup, serta perwujudan lingkungan kerja yang sehat secara psikologis dan sosial

dapat dijadikan strategi menyeluruh dalam menghindari *Burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk mencegah *Burnout* tidak bisa hanya diandalkan melalui pendekatan medis atau psikologis saja, tetapi juga harus melibatkan nilai-nilai spiritual dan etika kehidupan yang seimbang. Dengan menyatukan ajaran Islam dan cara pandang Psikologi modern, dapat dirancang sebuah strategi yang menyeluruh dan berkelanjutan untuk memelihara kesehatan mental, meningkatkan standar kehidupan, serta menciptakan suasana kerja yang lebih manusiawi dan berfokus pada kesejahteraan kolektif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dampak dukungan sosial terhadap kejenuhan yang dialami oleh karyawan di PT Sewangi Sejati Luhur Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki nilai R Square sebesar 0,024. Ini berarti hanya 2,4% perubahan yang terjadi pada tingkat kejenuhan dapat dijelaskan oleh dukungan sosial, sedangkan 97,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam studi ini. Dengan kata lain, kontribusi dukungan sosial terhadap tingkat kejenuhan responden sangat kecil.

Dari uji ANOVA, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,128 yang lebih tinggi dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, dukungan sosial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kejenuhan. Dalam kata lain, keberadaan dukungan sosial tidak menciptakan perbedaan yang berarti dalam tingkat kejenuhan responden di dalam penelitian ini.

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki koefisien negatif sebesar -0,091 dengan nilai signifikansi 0,128. Meskipun ada dukungan sosial yang lebih tinggi cenderung mengurangi tingkat

kejenuhan, hubungan ini tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial bukanlah faktor utama yang mempengaruhi tingkat kejenuhan responden, hal ini dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya Faktor individu, seperti kepribadian, regulasi emosi dan daya tahan stres. Faktor sosial, seperti dukungan keluarga, teman sebaya serta rekan kerja. Faktor lingkungan kerja, seperti beban kerja serta budaya organisasi

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan peneliti menyadari masih banyak kekurangan di dalamnya, untuk itu peneliti memberikan beberapa saran untuk bahan pertimbangan sebagai penyempurnaan penelitian selanjutnya yang terkait dengan penelitian serupa. Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan, maka dapat diuraikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk perusahaan atau PT

Direkomendasikan agar lembaga tidak hanya bergantung pada dukungan sosial untuk menurunkan tingkat *Burnout*, tetapi juga harus memperhatikan aspek lain seperti manajemen beban kerja, distribusi tugas yang seimbang, serta memberikan motivasi dan penghargaan yang sesuai kepada responden.

2. Untuk individu atau responden

Setiap individu harus menyadari pentingnya tidak hanya mengandalkan dukungan dari orang lain, tetapi juga aktif dalam meningkatkan keterampilan manajemen stres, mengatur waktu dengan baik, serta menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

3. Untuk peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian yang akan datang dapat memasukkan variabel lain yang relevan, seperti kondisi lingkungan kerja, faktor kepribadian, atau motivasi dari dalam diri, agar hasil penelitian menjadi lebih lengkap dalam menjelaskan aspek-aspek yang berpengaruh terhadap *Burnout*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Cahyadi, A. (2013). *Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri*. Widya Warta, 36(02).
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310. dan Human Relation terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Hotel Candi Baru Semarang). *Dinamika Sains*, 10(23).
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halbesleben, J. R. B., & Buckley, M. R. (2004). *Burnout* in organizational life. *Journal of Management*, 30(6), 859–879.
- Halder, S., & Naidu, J. G. (2012). A Study on Employee *Burnout* in IT Sector. *IJEMR*, 2(7), 1–7.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50-65.
- Indriani, D., & Sugiasih, I. (2016). Dukungan sosial dan konflik peran ganda terhadap kesejahteraan psikologis karyawati PT. SC Enterprises Semarang. *Proyeksi*, 11(1), 46–54. Irwan. (2018). *Etika dan Perilaku Kesehatan*. Yogyakarta: CV. Absolute Media.
- Kabat-Zinn, J., & Clinic, U. of M. M. C. S. R. (1990). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness*. Delta.
- Ladstätter, F., & Garrosa, E. (2008). Prediction of *Burnout*. *An Artificial Neural Network Approach*. Druck Diplomica® Verlag GmbH, Hamburg.
- Lambert, L., D’Cruz, A., Schlatter, M., & Barron, F. (2016). Using physical activity to tackle depression: The neglected positive psychology intervention. *Middle East Journal of Positive Psychology*, 2, 42–60.
- Lavrova, K., & Levin, A. (2006). *Burnout syndrome: Prevention and management*. *Handbook for Workers of Harm Reduction Programs*. Vilnius: Central and Eastern European Harm Reduction Network.
- Lazarus, R. S. (1984). *Stress, appraisal, and coping* (Vol. 464). Springer.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on *Burnout* and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297–308.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2003). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job *Burnout*. In *Emotional*

- and physiological processes and positive intervention strategies (pp. 91–134). Emerald Group Publishing Limited.
- Likert, R. (1961). *New patterns of measurement*. McGraw Hill Book Company, Inc.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced *Burnout*. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job *Burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- NIOSH. (2014). *STRESS...At Work*. DHHS (NIOSH) Publication No. 99–101. <http://www.cdc.gov/niosh>
- Paramita, P. D., & Minarsih, M. M. (2012). Analisis *Burnout*, Budaya Organisasi pasangan dengan motivasi kerja pada karyawan di Rumah Sakit Abdul Pemerintah Indonesia Pusat. (2003). *Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Rahmadita, I. (2013). Hubungan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial
- Rivai-Berau. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 58–68.
- Rohman, T. N., Prihartanti, N., & Rosyid, H. F. (1997). Hubungan antara dukungan sosial dengan *Burnout* pada perawat putri di rumah sakit swasta. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 2(4), 51–60.
- Rook, K. S. (1984). Research on social support, loneliness, and social isolation:
- Rosyid, H. F. (1996). *Burnout*: Penghambat produktivitas yang perlu dicermati. *Buletin Psikologi*, 4(1), 19–25.
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (1996). Professional *Burnout*. *Handbook of Work and Health Psychology*, 1(1), 383–425.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (2020). *The Burnout companion to study and practice: A critical analysis*. CRC press.
- Spatola, B. (2014). *Statistics and facts about stress and Burnout*. <https://www.statista.com/topics/2099/stressandBurnout/>
- Spector, P. E. (2008). *Industrial and Organizational Psychology*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Subri, M. (2003). *Ekonomi sumber daya manusia*. Divisi Buku Perguruan Tinggi, Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhita. (2005). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan Minat Berwiraswasta Dengan Kecenderungan Post-Power Syndrome Pada Purnawirawan TNI Dan POLRI*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Taylor, S. E. (2011). Social support: A review. *The Oxford Handbook of Health Psychology*, 1, 189–214.
- Taylor, S. E. (2015). *Health Psychology*. McGraw Hill Education.
- Toward an integration. *Review of Personality & Social Psychology*.

Wistarini, N., & Marheni, A. (2019). Peran dukungan sosial keluarga dan efikasi diri terhadap stres akademik mahasiswa baru Fakultas Kedokteran Universitas Udayana angkatan 2018.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Nama :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Langkah Pengisian Kuesioner

Jawab pertanyaan pada table yang disediakan dengan mengisi dan memberikan penilaian yang sesuai dengan yang anda rasakan pada kolom skor penilaian dengan memberikan tanda centang. Sangat Setuju (SS) Setuju (S) Tidak Setuju (TS) Sangat Tidak Setuju (STS).

1. Kuesioner *Burnout*

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan				
2	Saya merasakan kelelahan fisik diakhir pekerjaan				
3	Saya merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari kembali ditempat kerja				
4	Saya merasa bosan akibat pekerjaan yang berulang-ulang				
5	Saya merasa jenuh akibat rekan kerja yang tidak sefrekuensi				
6	Saya memberikan pengaruh positif terhadap kehidupan orang lain melalui pekerjaan saya				
7	Saya merasa bekerja terlampau keras dalam pekerjaan saya				

8	Saya khawatir pekerjaan ini membuat saya dingin secara emosional				
9	Saya tidak peduli apa yang terjadi kepada beberapa karyawan				
10	Saya merasa karir dan hidup saya tidak akan berubah				
11	Saya dengan mudah menciptakan suasana yang Santai dengan para klien				
12	Pekerjaan sebagai pemberi jasa membuat saya terkadang frustrasi				
13	Saya bisa menjawab dan melayani klien saya dengan efektif				
14	Saya merasa burnout terhadap pekerjaan saya				
15	Saya menghadapi masalah masalah emosional dalam pekerjaan saya dengan tenang dan kepala dingin				
16	Saya telah mendapatkan dan mengalami banyak hal yang berharga dala pekerjaan saya				
17	Saya merasa para klien terkadang menyalahkan saya atas masalah masalah mereka				
18	Menghadapi orang/klien dan bekerja seharian penuh membuat saya merasa tertekan				
19	Saya bisa menjawab dan melayani klien dengan efektif				
20	Saya menjadi semakin kaku terhadap orang lain sejak saya bekerja sebagai pemberi jasa				
2	Saya terkadang tidak peduli apa yang terjadi terhadap klien saya				
22	Menghadapi dan bekerja secara langsung dengan orang menyebabkan saya stres				
23	Saya merasa gembira setelah melakukan pekerjaan saya kepada klien secara langsung				

2. Kuesioner Dukungan Sosial

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki keluarga dan teman dekat untuk berbagi cerita suka dan duka saya				
2	Saya merasa dihargai dan dicintai ketika Bersama dengan keluarga dan teman saya				
3	Kelurga bersedia menjadi tempat saya mencurahkan semua perasaan yang saya rasakan dan memberikan solusi untuk menghadapi				

	masalah yang terjadi				
4	Pasangan dan keluarga saya tetap mendukung semua pekerjaan saya				
5	Pasangan dan keluarga memberikan pujian dan perhatian pada saat bekerja				
6	Keluarga melibatkan saya dalam mengambil Keputusan mengenai pekerjaan				
7	Saya dapat berbicara tentang setiap masalah yang ada dikerjakan				
8	Keluarga mendampingi dan mengantarkan saya ketika saya sakit				
9	Keluarga dan pasangan saya benar benar membantu saya ketika menghadapi masalah				
10	Keluarga selalu bersedia membiayai perawatan dan pengobatan ketika saya sakit				
11	Saya mendapatkan semua kebutuhan yang saya perlukan dari keluarga saya				
12	Keluarga berusaha mencari informasi positif ketika saya bekerja				
13	Keluarga dan pasangan memberikan pandangan ketika pengambilan keputusan tentang pekerjaan				
14	Teman teman saya menjelaskan hal hal yang tidak saya mengerti tentang pekerjaan				
15	Teman teman saya memberikan support ketika saya sakit				
16	Saya merasa didukung oleh rekan kerja saya				
17	Keluarga dan rekan kerja saya benar benar membantu saya ketika saya merasa kesulitan				
18	Saya masih aktif bersosialisasi dengan rekan kerja dan atasan				
19	Ketika saya sakit teman saya bersedia menggantikan pekerjaan saya				
20	Keluarga dan teman teman saya selalu mendukung pekerjaan saya				

TABLE HASIL ANALISIS

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.73908719
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.052
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Burnout * Dukungan Sosial	Between Groups	(Combined)	145.471	19	7.656	.995	.476
		Linearity	17.881	1	17.881	2.324	.131
		Deviation from Linearity	127.590	18	7.088	.921	.556
	Within Groups		600.162	78	7.694		
	Total		745.633	97			

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.155	1.901		-.082	.935
	Dukungan Sosial	.043	.034	.127	1.251	.214

a. Dependent Variable: Abs_RES

ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Dukungan Sosial ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Burnout

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.155 ^a	.024	.014	2.753

a. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.881	1	17.881	2.359	.128 ^b
	Residual	727.752	96	7.581		
	Total	745.633	97			

a. Dependent Variable: Burnout

b. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.974	3.291		8.805	.000
	Dukungan Sosial	-.091	.059	-.155	-1.536	.128

a. Dependent Variable: Burnout

DOKUMENTASI



Gambar 1. Pengantaran Surat Izin Riset Dan Wawancara Bapak KTU

**PT. SEWANGI SEJATI LUHUR
PABRIK KELAPA SAWIT**

No : 002/E/PKS/VIII/2025
Lamp : -
Hal : **Surat Balasan**

Sukaramai, 18 Agustus 2025

Kepada Yth :
Bapak/ Ibu
Dr. Novi Yanti, MM
Di - Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat dari pihak INSTITUT AGAMA ISLAM DINIYYAH PEKANBARU No : 0641/IAI-DP/VIII/2025 tertanggal 14 Agustus 2025 perihal **Izin Riset**, dengan kami sampaikan bahwa PKS PT. Sewangi Sejati Luhur bersedia menerima Mahasiswa dari INSTITUT AGAMA ISLAM DINIYYAH PEKANBARU sebanyak 1 orang seperti yang terlampir disurat tersebut untuk melaksanakan Riset di Perusahaan kami.

Selanjutnya perlu kami sampaikan kepada Mahasiswa bahwa selama melaksanakan Riset agar dapat mengikuti peraturan yang ada seperti :

1. Didalam lingkungan pabrik diwajibkan memakai Alat Pelindung Diri (APD)
2. Berpakaian rapi (Tidak menggunakan bahan kaos)

Demikian Surat Balasan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Hormat kami,

(**Yopie Januarly**)
Pjs. Manager

- F I l e

Gambar 2. Surat Balasan Izin Riset





Gambar 3. Dokumentasi Pabrik



Gambar 4. Proses Pengisian Kuesioner

BIODATA PENULIS

Nama : Siska Elvina Hasibuan

Nirm : 1216.21.2693

Tempat, Tanggal Lahir : Bangkinang, 21 November 2000

Fak/Jur : Fakultas Dakwah Prodi Psikologi Islam

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Jln. Garuda Ujung Kecamatan Marpoyan Damai

Riwayat Pendidikan : SD Swasta Suka Maju

(2008)

: MTS. Ponpes Irsyadul Islamiah Tanjung Medan

(2017)

: MAS. Ar-Raudhatul Hasanah Medan

(2020)