

## Pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Burnout* pada Karyawan

**Eva Yuliza**

Institut Agama Islam Diniyyah Pekanbaru  
Jl. KH. Ahmad Dahlan, Sukajadi, Pekanbaru Riau  
evayuliza461@gmail.com

**Willytiyo Kurniawan\***

Institut Agama Islam Diniyyah Pekanbaru  
Jl. KH. Ahmad Dahlan, Sukajadi, Pekanbaru Riau  
willytiyo@diniyah.ac.id

**Hervrizal**

Institut Agama Islam Diniyyah Pekanbaru  
Jl. KH. Ahmad Dahlan, Sukajadi, Pekanbaru Riau  
hervrizal@diniyah.ac.id

**Siska Elvina Hasibuan**

Institut Agama Islam Diniyyah Pekanbaru  
Jl. KH. Ahmad Dahlan, Sukajadi, Pekanbaru Riau  
siskaelvinahasibuan@gmail.com

---

**Article History:**

<i>Received:</i>	<i>Revised:</i>	<i>Accepted:</i>	<i>Published:</i>
20/12/2025	19/01/2026	20/01/2026	22/01/2026

[https://doi.org/10.46781/baitul\\_hikmah.v3i2.1981](https://doi.org/10.46781/baitul_hikmah.v3i2.1981)

*Corresponding Author:* willytiyo@diniyah.ac.id

---

### **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

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap Burnout (kejemuhan) 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 rhitung berkisar dari 0,301 sampai 0,821, variabel Burnout memiliki 14 aitem valid dengan rhitung yang berkisar dari 0,389 sampai 0,745. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa pengaruh dukungan sosial terhadap Burnout (kejemuhan) 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

### A. Pendahuluan

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 Kebupaten 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 (kejemuhan) 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 tetapi 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* (kejemuhan). 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.<sup>1</sup>

Seseorang yang mengalami *Burnout* (kejemuhan) 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.<sup>2</sup>

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 bersympati 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.

Dampak *Burnout* (kejemuhan) 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.<sup>3</sup>

Stres akan menjadi masalah bagi karyawan dan perusahaan jika sudah mengarah pada timbulnya *Burnout* (kejemuhan). *Burnout* (kejemuhan) 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

<sup>1</sup> Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced *Burnout*. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.

<sup>2</sup> Tetrick, L. E., & Quick, J. C. (Eds.). (2002). *Handbook of occupational health psychology*. American Psychological Association. Hal. 245

<sup>3</sup> Paramita, P. D., & Minarsih, M. M. (2012). Analisis *Burnout*, Budaya Organisasi pasangan dengan motivasi kerja pada karyawati di Rumah Sakit Abdul Pemerintah Indonesia Pusat. (2003). *Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

gangguan kesehatan secara fisik maupun psikis sehingga dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu pekerjaan.

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* (kejemuhan) 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*.

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.<sup>4</sup>

Dukungan sosial adalah rasa saling peduli dan ketertarikan pada antar individu, dengan adanya dukungan sosial ini dapat memberikan energi positif terhadap individu itu sendiri. 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-dukungan 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.<sup>5</sup>

## B. Metode Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap *Burnout* (kejemuhan) pada karyawan umumnya menggunakan metode kuantitatif. Yang mana peneliti ingin melihat sejauh mana dukungan sosial mempengaruhi *Burnout* (kejemuhan) 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.

---

<sup>4</sup> Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2002). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions* (edisi ke-4). New Jersey: John Wiley & Sons. Hal.100

<sup>5</sup> David G. Myers, *Social Psychology, 11th Edition* (New York: McGraw-Hill Education, 2013) Hal.35

Populasi dalam penelitian merupakan merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. “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.<sup>6</sup>

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.<sup>7</sup>

**Rumus Slovin:**

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

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:

$$\begin{aligned} n &= N / (1 + Ne^2) \\ n &= 130 / (1 + 130 \times (0,05)^2) \quad n = 130 / 1,325 \\ n &= 98,11 \\ n &= 98 \end{aligned}$$

Dalam penelitian ini alat pengumpulan data menggunakan skala dan kuesioner. Skala merupakan perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut<sup>8</sup>. Sedangkan kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya<sup>9</sup>. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Burnout* dan skala Dukungan Sosial.

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*.

<sup>6</sup> Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

<sup>7</sup> Ibid. Hal. 28

<sup>8</sup> Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* (Edisi 2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal.6

<sup>9</sup> Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.Hal.142

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

No	Indikator/Dimensi	Distribusi Aitem		$\Sigma$
		F	UF	
1	Kejemuhan Emosional	-	2,4,5,7,8,9	6
2	Kejemuhan Fisik	-	1,3	2
3	Pencapaian Personal	6	-	1
<b>Jumlah</b>		<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>

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 2. Blueprint Skala Dukungan Sosial (Penelitian)**

No	Indikator/Aspek	Distribusi Aitem		$\Sigma$
		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
<b>Jumlah</b>		<b>17</b>	<b>0</b>	

### C. Pembahasan

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  $p > 0,05$  maka sebaran data tersebut normal, sedangkan jika  $p < 0,05$  maka sebaran data tersebut tidak normal.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov**

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

Tabel diatas 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.

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.

**Tabel 4. Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Linearity		Deviation From Linearity		Keterangan n
	F	Sig. (p)	F	Sig. (p)	
Dukungan Sosial dengan Burnout	2,324	0,131	0,921	0,556	Linear 6

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.

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.

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel Bebas	Sig.
Dukungan Sosial	0,214

Dari tabel 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.

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.

**Tabel 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	-	0,128

Dari tabel 4 diatas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai constant ( $\alpha$ ) 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  $Y=28,974 - 0,091$ .

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

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,155	0,024	2,753

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 jemu akibat pekerjaan saya yang monoton, sehingga menyebabkan menurun nya 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 shif”.

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

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 dipengaruh 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 varibel y, terkait dengan pengaruh dukungan sosial terhadap *Burnout* juga memiliki pengaruh yang signifikan berdasarkan penelitian yang di lakukan nya. 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 ditinjauan 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 persefektif 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 dianugrahkan Allah kepadamu (Kebahagian) negeri akhirat, dan jangan lah kamu melupakan bagianmu di dunia”. (QS. Al-Qashash: 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.

#### D. Simpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dampak dukungan sosial terhadap kejemuhan 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 kejemuhan 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 kejemuhan 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 kejemuhan. Dalam kata lain, keberadaan dukungan sosial tidak menciptakan perbedaan yang berarti dalam tingkat kejemuhan 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 kejemuhan, hubungan ini tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial bukanlah faktor utama yang mempengaruhi tingkat kejemuhan 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.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* (Edisi 2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 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.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2002). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions* (edisi ke-4). New Jersey: John Wiley & Sons.
- 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*. Hokoben: 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.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian 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*.
- Tetrick, L. E., & Quick, J. C. (Eds.). (2002). *Handbook of occupational health psychology*. American Psychological Association.
- Wistarini, N., & Marheni, A. (2019). Peran dukungan sosial keluarga dan efikasi diri terhadap stres akademik mahasiswa baru Fakultas Kedokteran Universitas Udayana angkatan 2018.