

***Burnout* Di Masa Menuju *New Normal* Pada Karyawan Di Kota
Makassar Ditinjau Dari Beban Kerja Dengan Dukungan Sosial
Sebagai Moderator**

TESIS



Oleh:

Alifia Ainun Rizky, S.Psi

20915039

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2023

***Burnout Di Masa Menuju New Normal Pada Karyawan Di Kota Makassar Ditinjau Dari
Beban Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Moderator***

TESIS

Diajukan Kepada Program Studi Magister Psikologi Profesi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat guna Memperoleh
Derajat Magister Psikologi Profesi



Oleh:

Alifia Ainun Rizky, S.Psi

20915039

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis Dengan Judul:

**BURNOUT DI MASA MENUJU *NEW NORMAL* PADA KARYAWAN DI KOTA MAKASSAR
DITINJAU DARI BEBAN KERJA DENGAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI MODERATOR**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

**Alifia Ainun Rizky,
S.Psi20915039**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Tesis Program Studi Magister Psikologi
Profesi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia

Pada

Tanggal 3

Januari 2023

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Dr. rer. Nat. Arief Fahmi, S.Psi., M.A., Psikolog

Penguji I



Dr. Faraz, S.IP., M.M

Penguji II



Sonny Andrianto, S.Psi., M.Si., Ph.D

Tesis ini diterima sebagai salah satu syarat
untukMemperoleh gelar Magister Psikologi
(M.Psi) Tanggal 3 Januari 2023

Ketua Program Magister Psikologi Profesi



Dr. Sus Budiharto, S.Psi., M.Si., Psikolog

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Alifia Ainun Rizky, S.Psi.
No. Mahasiswa : 20915039
Program Studi : Magister Psikologi Profesi Bidang Industri dan Organisasi
Judul Tesis : *Burnout* Di Masa Menuju *New Normal* Pada Karyawan Di Kota Makassar Ditinjau Dari Beban Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Moderator

Melalui surat ini, saya menerangkan bahwa:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian tesis saya tidak melakukan tindakan pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan tesis karya orang lain, atau pelanggaran lainnya yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi oleh Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, tesis yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai peneliti, bukan karya ilmiah jiplakan atau karya ilmiah orang lain.
2. Apabila dalam ujian tesis ini saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila di kemudian hari setelah saya lulus dari Magister Psikologi Profesi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia terbukti bahwa tesis yang saya tulis merupakan karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan oleh pihak Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 3 Januari 2023

Yang Menyatakan

A 10,000 Rupiah Indonesian postage stamp is shown, featuring a portrait of a man and the text 'METERAI TENGAH'. A handwritten signature in black ink is written over the stamp. The stamp number '99356AKX384787320' is visible at the bottom.

Alifia Ainun Rizky, S.Psi

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin

Laa Hawla wa Laa Quwwata Illa Billah

Segala Puji bagi Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan anugerahNya. Tiada daya dan kekuatan kecuali dariNya sehingga karya tulis ini dapat diselesaikan.

Peneliti mempersembahkan tesis ini teruntuk kedua Orangtua peneliti:

Ayahanda Arhan Razak, S.IP

Ibunda Ety Herawaty, S.T., M.Si

Serta kepada kedua Adik peneliti:

Alya Dwi Arsati

Ahmad Shahrazak Haruna

HALAMAN MOTTO

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”
(Qs. Al Insyirah: 5-6)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”
(Al-Baqarah:286)

“Ketika ekspektasi ditaruh ke raga lain, kecewa sering jadi teman”
(Marchella FP)

PRAKATA

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shawat dan salam tercurahkan kepada teladan umat muslim Nabi Muhammad SAW. Alhamdulillah, berkat rahmat-Nya peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini. Penelitian ini disusun guna untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan gelar Magister Psikologi, Program Studi Magister Psikologi Profesi pada Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia.

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat banyak kelemahan oleh karena keterbatasan pengetahuan maupun pengalaman yang dimiliki peneliti, sehingga peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penelitian tesis ini. Selama proses penyelesaian penelitian ini ada banyak pihak yang memberikan bantuan dan bimbingan. Melalui lembar ini perkenankan peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua peneliti, Ibunda ETTY Herawati dan Ayahanda Arhan Razak yang telah memberikan kasih sayang dengan tulus serta telah mendidik, memberikan dukungan penuh serta memberikan semangat kepada peneliti sehingga bisa berkuliah dan sampai pada tahap menyelesaikan penelitian ini. Terima kasih selalu menjadi rumah untuk peneliti.
2. Adik kandung peneliti, Alya Dwi Arsati dan Ahmad Shahrzak Haruna, terima kasih atas kasih sayang dan dukungan moril yang diberikan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dengan baik.
3. Ibu Dr. Phil. Qurotul Uyun, S.Psi., M.Si., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Dr. Sus Budiharto, S.Psi., M.Si., Psikolog, selaku Ketua Program Studi Magister Psikologi Profesi Universitas Islam Indonesia.
5. Ibu Dian Febriany Putri, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Koordinator Bidang Psikologi Industri Organisasi Magister Psikologi Profesi Universitas Islam Indonesia.
6. Ibu Ike Agustina S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku *Supervisor* peneliti di mata kuliah Blok Keprofesian dan juga sebagai *supervisor* peneliti selama PKPP. Terima kasih telah memberikan ilmu pengetahuan, sikap ramah, dan kesediaan waktu yang Ibu berikan untuk membimbing peneliti selama ini.
7. Bapak Dr. rer. nat. Arief Fahmi, S.Psi., M.A., Psikolog, selaku pembimbing dalam penelitian ini. Terima kasih senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing peneliti, memberikan pengetahuan kepada peneliti selama mengerjakan penelitian hingga selesai. Peneliti juga sangat berterima kasih atas keramahan dan kebaikan yang Bapak berikan kepada peneliti dan teman seperbimbingan sejak persiapan menyusun proposal untuk pengajuan judul hingga penelitian ini selesai.
8. Seluruh Dosen Program Studi Magister Psikologi Profesi Universitas Islam Indonesia yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, motivasi, dan nasehat selama proses perkuliahan, dan segenap karyawan serta *staff* Program Studi Program Studi Magister Psikologi Profesi Universitas Islam Indonesia yang telah membantu penulis dalam hal administrasi.
9. Perantau di UII, Nurfaidah Ardis S.Psi, Nurfadilah Maulida S.Psi, Sri Haerana S.Psi, A.Intan Mutiah Aulia, S.Psi, Bambang Pratama, S.Psi., dan Dwiyan Nugraha, S.Psi. Terima kasih atas segala bantuan dan dukungan yang diberikan selama penyusunan penelitian ini dan menjadi tempat mencurahkan kegalauan akademik selama penelitian. Terima kasih telah menjadikan Jogja seperti rumah di Makassar dan menerapkan falsafah bugis "*sipakatau, sipakainge, sipakalebbi*"

10. Menantu Idaman, Aida, Aco, Arip, Nisa, lin, dan Tami. Terima kasih sudah menjadi keluarga dari tujuh tahun yang lalu sampai sekarang, walaupun terpisah jarak Makassar-Jogja kehangatan, kasih sayang, dan candaan kalian sangat membantu peneliti dalam penyelesaian tesis ini.
11. Calon psikolog PIO masa depan, teman-teman mahasiswa Magister Psikologi Profesi Bidang PIO angkatan 17. Terima kasih sudah saling kebersamai dari awal masuk hingga saat ini, meskipun kita angkatan *online*.
12. Seluruh keluarga besar mahasiswa Magister Psikologi Profesi Universitas Islam Indonesia angkatan 17.
13. Teman-teman penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungan dan bantuan teman-teman dalam pengerjaan tesis ini.

Semoga Allah *Subhanahu wa ta'ala* membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan bagi penulis sendiri.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 3 Januari 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
ABSTRAK	1
PENDAHULUAN	3
KERANGKA TEORITIK.....	4
METODE PENELITIAN	7
HASIL PENELITIAN	8
DISKUSI	11
KESIMPULAN DAN SARAN	12
DAFTAR PUSTAKA	13
LAMPIRAN	16

***Burnout Di Masa Menuju New Normal Pada Karyawan Di Kota Makassar Ditinjau Dari Beban Kerja
Dengan Dukungan Sosial Sebagai Moderator***

Alifia Ainun Rizky, Universitas Islam Indonesia, 20915039@students.uii.ac.id

Arief Fahmi, Universitas Islam Indonesia, a.fahmie@uii.ac.id

Magister Psikologi Profesi, Universitas Islam Indonesia, Jl. Kaliurang Km 14,5 Sleman
Yogyakarta

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran mengenai hubungan beban kerja terhadap *burnout* dan hubungan beban kerja terhadap *burnout* yang dimoderatori oleh dukungan sosial. Sebanyak 192 karyawan dari berbagai bidang pekerjaan menjadi sampel untuk penelitian ini. Skala Beban kerja, MBI-GS, dan MSPSS adalah tiga instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Program SPSS 26 digunakan untuk menganalisis data penelitian, dan metode pengujian hipotesis termasuk metode analisis regresi sederhana dan metode analisis moderator dengan menggunakan modul PROCESS Hayes digunakan. Berdasarkan hasil penelitian, *burnout* karyawan merupakan konsekuensi langsung dari beban kerja (Sig. 0,000<0,05 dan R = 26,9%), dan dukungan sosial tidak dapat memoderasi dengan mengurangi efek ini (int_1 = 0,8415). Dengan demikian, salah satu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima sedangkan yang lainnya ditolak.

Kata kunci: *burnout*, dukungan sosial, beban kerja.

Burnout in the Period Towards New Normal for Employees in Makassar City Reviewed from Workload with Social Support as a Moderator

Alifia Ainun Rizky, Islamic University of Indonesia, 20915039@students.uui.ac.id

Arief Fahmi, Islamic University of Indonesia, a.fahmie@uui.ac.id

Master of Professional Psychology, Islamic University of Indonesia, Jl. Kaliurang Km 14,5 Sleman
Yogyakarta

Abstract

This study aims to get an overview of the relationship between workload and burnout and relationship between workload and burnout moderated by social support. This research proposes hypotheses of the effect of workload on burnout moderated by social support. A total of 192 employees of various field of work were involved as the sample in this research. Workload scale, MBI-GS, and MSPSS were the three measurement instruments used in this study. This research used quantitative methodology. The SPSS 26 program was used to analyze the research data, and the hypotheses testing method including the simple regression analysis method and moderator analysis method using PROCESS Hayes module were used. Based on the research results, employees burnout is a direct consequence of workload (Sig. $0,000 < 0,05$ dan $R = 26,9\%$), and social support cannot moderate by reducing this effect ($int_1 = 0,8415$). Therefore, one of the hypotheses proposed in this research is accepted while the other one is rejected.

Keywords: *burnout, social support, workload*

PENDAHULUAN

New Normal merupakan kehidupan baru dimana masyarakat tetap melakukan berbagai aktivitas seperti biasa namun tetap menerapkan protokol kesehatan yang telah ditetapkan pemerintah agar penyebaran *Covid 19* dapat terkontrol (Astuti et al., 2022). Salah satu inovasi yang dilakukan menuju *new normal* adalah banyak kantor baik pemerintah maupun swasta yang kemudian menerapkan skema bekerja *hybrid* (berkerja dari rumah dan bekerja dari kantor) (Mungkasa, 2020). Inovasi ini merupakan upaya untuk beradaptasi dengan kehidupan *new normal* dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mayoritas perusahaan menerapkan lebih banyak sistem *hybrid*, seperti tiga hari di kantor dan dua hari di rumah (Clay, 2022). Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh media CNN Indonesia pada tahun 2021, mayoritas karyawan hingga 77,3% mengakui bahwa mereka mengalami *burnout* di tengah pandemi Covid-19. Hasil studi juga menunjukkan bahwa hingga 38,7% penyebab *burnout* karyawan berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan terlalu banyak. Hal serupa juga ditemukan pada hasil survey yang dilakukan oleh PPM Manajemen (Run System, 2021) yang menunjukkan bahwa 80% karyawan mengalami *burnout* selama masa pandemi.

Karyawan yang lelah bekerja seringkali merasa terbebani dengan tugasnya dan menganggapnya berat (Tirtaputra et al., 2018). Perasaan kelelahan dapat mengganggu kesehatan emosional dan fisik individu yang dapat berdampak pada interaksi karyawan, lingkungan kerja, dan kinerja dalam menyelesaikan tugas (Woranetipo & Chavanovanich, 2021). Salah satu situasi yang berhubungan terhadap peningkatan *burnout* karyawan adalah keadaan terkait Covid-19 (Lipin et al., 2021).

Penelitian yang dilakukan pada staf rumah sakit di China saat pandemi Covid-19 ditemukan hasil bahwa para responden mengalami gejala depresi tingkat tinggi (50,4%), kecemasan (44,6%), insomnia (34,0%), dan stres secara keseluruhan (71,5%). Menurut sebuah studi yang dilakukan terhadap 422 responden dari berbagai sektor industri, 87,4% dari mereka menyatakan bahwa kehidupan kerja telah berubah sejak Covid-19 (TUĞSAL, 2020). Karyawan yang tetap bekerja dari kantor selama Covid-19 memiliki tingkat *burnout* yang lebih tinggi daripada mereka yang mengalami perubahan gaya kerja. *Burnout* cenderung terjadi pada staf yang bertugas di rumah sakit dan berinteraksi dengan pasien Covid-19 (Lipin et al., 2021). Karyawan lebih mungkin mengalami *burnout* akibat pandemi Covid-19, yang ditandai dengan gejala seperti kelelahan ekstrem dan perasaan terlepas dari pekerjaan mereka (Hamouche, 2020).

Beban kerja diidentifikasi oleh penulis sebagai faktor yang secara signifikan berkontribusi terhadap terjadinya *burnout*. Hal ini berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam mempengaruhi *burnout* (Hamzah, 2019; Prijayanti, 2015; Rizky & Suhariadi, 2021; Xiaoming et al., 2014). Beban kerja dianggap sebagai salah satu faktor yang riskan dalam terjadinya *burnout*, terutama selama pandemi Covid-19 (Wardani & Firmansyah, 2019). Tingkat kelelahan yang tinggi, sikap negatif terhadap pekerjaan (*cynism*), dan berkurangnya efektivitas profesional kerja adalah tanda-tanda dari *burnout* akibat stres yang terkait dengan beban kerja yang berat bagi karyawan (Demerouti et al., 2001; Maslach et al., 2001).

Pengambilan data awal yang dilakukan kepada tiga karyawan di kota Makassar dengan latar belakang perusahaan yang berbeda bertujuan untuk mengetahui gambaran *burnout* yang terjadi. Wawancara data awal dilakukan pada hari senin tanggal 18 April 2022 pada ketiga subjek. Subjek pertama yang berinisial AP (P/25) bekerja di salah satu perusahaan retail penjualan aksesoris gadget di Kota Makassar mengaku bahwa merasa lelah karena pekerjaan yang ia terima, hal ini membuat dirinya menjadi kurang antusias dengan pekerjaannya saat ini. Terkadang subjek cenderung malas untuk datang ke kantor bekerja karena merasa pekerjaannya sekarang merupakan beban baginya. Lingkungan kerja yang cenderung bekerja secara individual membuat subjek merasa mudah lelah jika berada di lingkungan kerja.

Subjek kedua yang berinisial MK (L/25) bekerja di salah satu toko penjualan mobil di Kota Makassar mengaku bahwa pekerjaannya saat ini bukanlah pekerjaan yang ia minati karena berbeda

dengan jurusan pada saat ia kuliah, namun karena adanya tuntutan dan peluang ia akhirnya tetap mengambil pekerjaan ini. Menurut subjek, ia selalu merasa terbebani dengan pekerjaannya karena meminta ia harus memenuhi target bulanan. Subjek mengatakan bahwa disetiap pulang dari kantor ia merasa lelah dan berharap esok hari adalah hari libur karena ia tidak antusias dengan pekerjaannya. Subjek juga mengatakan bahwa pekerjaannya bukanlah sesuatu hal yang begitu penting dalam hidupnya karena ia merasa mampu mendapat pekerjaan yang lebih dari yang sekarang.

Subjek ketiga yang berinisial AR (L/24) bekerja di salah satu industri konveksi di Kota Makassar mengaku bahwa tugas dan tanggung jawabnya cukup berat baginya sehingga ia merasa terbebani dengan hal itu. Pekerjaannya membuat dirinya mudah merasa lelah karena energinya mudah terkuras. Subjek juga mengatakan bahwa pekerjaan ini membuatnya jenuh karena cenderung monoton dan membosankan. Subjek juga merasa bahwa selama ia bekerja ia belum mendapat pengalaman atau suatu pencapaian untuk dirinya.

Burnout dan beban kerja memiliki hubungan yang signifikan berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 1.099 jurnalis di Taiwan (Liu & Lo, 2018). Sebanyak 83 karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Makassar juga mendapatkan hasil penelitian yang diketahui bahwa beban kerja memberikan dampak yang positif dan cukup besar terhadap *burnout* (Malino, 2020). Dampak dari *burnout* bagi organisasi adalah meningkatnya frekuensi absensi, PHK, atau pergantian pekerjaan, yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja dalam suatu organisasi (Atmaja & Suana, 2018).

Menurut Statistics Canada, beban kerja termasuk menjadi salah satu isu yang mendapat perhatian terbesar dalam bidang manajemen sumber daya manusia (Pradana & Salehudin, 2013). Beban kerja disebutkan sebagai faktor utama yang menyebabkan stres di tempat kerja oleh 34% pekerja di Canada pada tahun 2000. Sebagian besar beban kerja dikarenakan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi dan jumlah jam kerja yang terbatas. Beban kerja didefinisikan sebagai kesenjangan antara kapasitas karyawan dan tuntutan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka (Hart dan Staveland 1988). Beban kerja adalah keseluruhan tugas bersifat wajib yang harus diselesaikan oleh organisasi atau unitnya dalam waktu yang terbatas dengan sejumlah karyawan tertentu (Apriani, Deta; Nurazi, 2013).

Burnout merupakan akibat dari beban kerja yang berlebihan karena karyawan terpaksa bekerja berjam-jam dengan waktu istirahat yang sedikit (Priyanti, 2015). Titik kritis muncul bagi karyawan ketika mereka tidak dapat pulih dari tuntutan pekerjaannya, yaitu dari kelelahan yang disebabkan oleh jam kerja, rapat, dan acara yang membutuhkan tenggat waktu tertentu (Maslach & Leiter, 2008). *Burnout* dapat dikurangi dengan imbalan, yaitu tidak hanya secara keuangan tetapi mereka juga membutuhkan imbalan yang bukan material seperti kata motivasi, pengakuan di tempat kerja dan tepukan di bahu. Kata-kata motivasi, pengakuan dari tempat kerja serta tepukan di bahu termasuk salah satu bentuk dari dukungan sosial (Abdat, 2022). Dukungan sosial di lingkungan pekerjaan dan rumah merupakan salah satu unsur yang diduga dapat meminimalisir terjadinya *burnout* (Hamzah, 2019; Rizky & Suhariadi, 2021). Dukungan sosial adalah bantuan yang diterima individu baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal tersebut mampu membantu karyawan merasa dihormati dan berdampak baik untuk karyawan yang menerimanya (Putra & Surya, 2020).

Hasil studi terhadap 352 pekerja sosial menunjukkan bahwa dukungan sosial penting dalam menetralkan *burnout*. Hal ini ditunjukkan dengan adanya penurunan tingkat *burnout* pada kelompok eksperimen dibandingkan dengan kelompok kontrol (Van Dierendonck et al., 1998). Perusahaan atau organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja psikologis sebaik mungkin untuk menciptakan rasa solidaritas, keamanan, penerimaan, penghargaan dan kepuasan di antara karyawan (Priyanti, 2015). Hasil penelitian yang dilakukan 100 responden karyawan milenial diketahui bahwa dukungan sosial mampu memoderasi dengan memperlemah pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* (Lestari & Primadineska, 2021). Penelitian sebelumnya juga menyarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang belum tertangkap yang berkaitan dengan *turnover intention* (Lestari & Primadineska, 2021). Pada penelitian ini *burnout* menjadi salah satu variabel yang berkaitan dengan *turnover intention*. Diketahui bahwa faktor beban kerja, *burnout*, dan dukungan

sosial adalah variabel yang signifikan untuk dianggap penting dalam suatu organisasi, bersumber dari latar belakang yang diberikan di atas dan divalidasi oleh hasil penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan pengkajian pengaruh beban kerja terhadap *burnout* karyawan dengan menggunakan dukungan sosial sebagai variabel moderator.

KERANGKA TEORITIK

Burnout

Burnout adalah keadaan kelelahan fisik, emosional dan mental yang dihasilkan dari keterkaitan yang panjang dalam situasi pekerjaan yang menuntut secara emosional (Schaufeli & Greenglass, 2001). *Burnout* adalah hasil dari stres terkait pekerjaan yang berlebihan dengan gejala ditandai kelelahan yang ekstrim, sinisme terhadap pekerjaan, dan penurunan kompetensi profesional dalam bekerja (Maslach et al., 2001). *Burnout* sebagai sindrom psikologis yang muncul ketika karyawan berada pada lingkungan kerja dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi ketika sumber daya yang dimiliki perusahaan tersebut rendah, kondisi ini menyebabkan karyawan menjadi kehabisan energi dan karyawan merasa tidak mampu, merasa tidak termotivasi dan kehilangan tanggung jawabnya dalam bekerja (Demerouti et al., 2001). Berdasarkan penjelasan tersebut, disimpulkan bahwa *burnout* adalah gejala kelelahan psikologis dan sinisme yang kerap mempengaruhi karyawan dan ditandai dengan kelelahan yang bertambahnya tekanan, berkurangnya rasa memiliki kompetensi, sikap yang tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, dan penurunan kemampuan kerja profesional untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Burnout memiliki tiga aspek, yaitu: 1) *Exhaustion* adalah gejala burnout yang ditandai dengan terjadinya fisik yang mudah lelah, mental, dan emosional yang terus-menerus. Ketika individu lelah, mereka tidak mampu memecahkan kesulitan. Bahkan setelah cukup istirahat, individu masih merasa lelah dan kekurangan energi untuk menyelesaikan tugas. Kelelahan emosional yang dialami individu akan membuat dirinya merasa seolah-olah tidak memiliki kemampuan untuk menghadapi hari esok dan rekan kerjanya; 2) Sinisme, yang menunjukkan ketidakpedulian atau perilaku tidak menyukai pekerjaannya. Individu tersebut kehilangan minat pada pekerjaan yang dilakukan dan melihat pekerjaan hanya sebagai sumber pendapatan untuk bertahan hidup; 3) Kurangnya efektivitas profesional, adalah perilaku fokus pada ketidakmampuan individu untuk memenuhi persyaratan kerja, kemampuan, atau standar kompetensi individu dalam melakukan pekerjaannya. Individu yang menunjukkan keberhasilan profesional di perusahaan mereka sering kali menjadi *top performance* dan percaya pada kemampuan mereka sendiri. Sebaliknya, Individu yang tidak berhasil secara profesional mungkin meragukan kontribusinya dalam perusahaan (Maslach et al., 2001).

Faktor-faktor yang mempengaruhi berkembangnya *burnout* antara lain: 1) *Work Overloaded*, akibat dari ketidaksesuaian individu dengan pekerjaannya. Individu melakukan banyak tugas dengan waktu yang terbatas; 2) *Lack of Work Control*, semua individu menginginkan kemampuan untuk melaksanakan kehendak mereka, membuat keputusan, terlibat dalam pemikiran kritis, mengatasi masalah, dan mencapai tujuan; 3) *Reward for Work*, ketika individu tidak merasa dihargai di tempat kerja, mereka mulai merasa tidak berguna. Selain penghargaan finansial, penghargaan juga dapat ditunjukkan dalam hubungan positif antara bawahan dan karyawan; 4) *Breakdown in Community*, individu yang tidak merasa menjadi bagian dari organisasi atau tempat kerja mereka, mungkin merasa sulit untuk membentuk ikatan yang kuat dengan rekan kerja; 5) *Treated Fairly*, *burnout* juga dipengaruhi oleh persepsi perlakuan tidak adil. Keadilan adalah penerimaan perbedaan dan saling menghormati; 6) *Dealing with Conflict Values*, terkadang tuntutan pekerjaan memaksa individu untuk bertindak bertentangan dengan prinsip moral mereka. Misalnya, salah seorang agen penjualan terkadang perlu berbohong untuk menjual produk yang dipromosikan (Maslach et al., 2001).

Beban Kerja

Beban kerja adalah kondisi dimana karyawan melakukan pekerjaan yang membutuhkan usaha untuk melakukannya (Reid & Nygren, 1988). Beban kerja didefinisikan sebagai kesenjangan antara

kapasitas individu dan tuntutan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka (Hart & Staveland 1988). Beban kerja adalah kumpulan pekerjaan yang harus dikerjakan dalam usaha atau kegiatan untuk mencapai suatu tujuan (Gawron 2008). Beban kerja adalah praktik melakukan banyak pekerjaan pada waktu tertentu (Schultz & Schultz 2010). Definisi dari beban kerja yang diberikan di atas mengarah pada kesimpulan bahwa beban kerja adalah kumpulan tugas yang harus dikerjakan baik secara individual atau secara berkelompok dengan waktu yang telah ditentukan.

Beban kerja memiliki tiga aspek, yaitu beban waktu, beban usaha mental, dan beban tekanan psikologis. Beban waktu adalah jumlah waktu yang dihabiskan untuk mengevaluasi individu saat mereka bekerja menyelesaikan tugas. Beban waktu tergantung pada ketersediaan waktu yang dibutuhkan untuk bekerja. Beban usaha mental adalah kumpulan tuntutan mental yang diperlukan untuk melaksanakan tugas. Banyaknya informasi yang harus diolah atau sulitnya kegiatan adalah dua faktor yang menyebabkan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi. Kegiatan yang meliputi penjumlahan, pengurangan, penghitungan, pemilihan, mengingat atau menyimpan informasi, dan menyelesaikan soal. Kemudian yang terakhir, beban tekanan psikologis adalah suatu kondisi yang menyebabkan kebingungan dan frustrasi terkait dengan penyelesaian tugas dan membuat penyelesaian tugas menjadi lebih sulit dan dapat dengan jelas menunjukkan beban kerja karyawan (Reid & Nygren, 1988).

Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah keyakinan bahwa teman terdekat, keluarga, dan orang lain akan ada untuk individu saat individu tersebut membutuhkannya (Zimet et al., 1988). Informasi yang diterima dari individu lain dalam bentuk cinta, kasih sayang, perhatian, dan penghargaan yang merupakan bentuk komunikasi sosial disebut sebagai dukungan sosial (Taylor, 2013). Dukungan sosial didefinisikan sebagai penghiburan, penghargaan, perhatian, atau bantuan yang diberikan individu atau kelompok kepada individu lain. Dukungan sosial didefinisikan sebagai penerimaan perasaan nyaman, kasih sayang, perhatian, atau bantuan dari individu atau kelompok lain kepada individu atau kelompok berdasarkan uraian yang diberikan di atas (Sarafino, 2011). Menurut definisi di atas, dukungan sosial didefinisikan sebagai penerimaan perasaan nyaman, mencintai, atau membantu dari orang lain dari individu atau kelompok lain ke suatu individu atau kelompok.

Terdapat tiga jenis dukungan sosial: 1) dukungan keluarga, yang mengacu pada dukungan dari anggota keluarga atau bantuan yang diberikan oleh anggota keluarga kepada individu, seperti kebutuhan emosional dan membantu dalam pengambilan keputusan; 2) dukungan teman, yaitu dukungan dari teman atau bantuan yang diberikan oleh teman secara individu, seperti mencoba membantu tugas sehari-hari atau bantuan tambahan dalam bentuk lain; dan 3) dukungan orang lain yang spesial, yang mengacu pada bantuan orang-orang khusus atau dukungan yang diberikan oleh individu yang memiliki hubungan khusus dengan individu tersebut (Zimet et al., 1988).

Peran Dukungan Sosial dalam Memoderasi Hubungan Beban Kerja Terhadap *Burnout*.

Hubungan antara beban kerja dan kelelahan akan berkurang jika terdapat dukungan sosial yang diterima individu. Salah satu unsur yang berkontribusi terhadap *burnout* adalah beban kerja (Maslach et al., 2001). Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *burnout*, menurut penelitian yang dilakukan oleh 73 karyawan di PT. Pulau Baru Group Banjarmasin (Wardati et al., 2017). Penelitian yang telah dilakukan terhadap 83 karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Makassar diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* (Malino, 2020). Temuan yang sama didapatkan bahwa beban kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *burnout*, ditemukan saat dilakukan penelitian terhadap 58 anggota staf Restoran Rumours (Atmaja & Suana, 2018). Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, akan berdampak langsung pada peningkatan *burnout* karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan terhadap 76 pustakawan di Kota Mataram, dukungan sosial mempengaruhi *burnout* secara tidak langsung (Romadhoni et al., 2015). Dengan demikian, penurunan dukungan sosial menyebabkan peningkatan *burnout* pustakawan. Sebaliknya, peningkatan dukungan sosial akan mengakibatkan penurunan *burnout*. Hal ini sejalan dengan teori Sarafino, adanya dukungan sosial memberikan rasa aman kepada individu bahwa mereka dicintai

dan dihormati, serta mengurangi gejala *burnout* yang mereka derita (Romadhoni et al., 2015). Di sisi lain, tingkat dukungan sosial yang rendah dapat menyebabkan konflik dan meningkatkan risiko kelelahan di antara individu.

Peningkatan dukungan sosial dari *supervisor* dan rekan kerja, menurut penelitian terhadap 162 akademisi di Pakistan, akan mengurangi beban kerja dan tingkat *burnout* mereka (Khan et al., 2019). Hal yang sama juga ditunjukkan oleh 79 temuan studi perawat di Rumah Sakit AWS Samarinda (Hamzah, 2019). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dukungan sosial memiliki dampak yang tidak searah terhadap kelelahan kerja pada perawat di RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. Hal ini berimplikasi bahwa peningkatan kelelahan kerja bagi perawat akan dipengaruhi oleh penurunan dukungan sosial, sehingga tingkat kelelahan perawat juga akan berkurang jika dukungan sosial semakin tinggi. Menurut penelitian pada karyawan PT PLN Unit Induk Riau dan Kepulauan Riau, dukungan sosial memiliki dampak positif, tidak langsung dan signifikan, terhadap *burnout* dan beban kerja. Tingkat *burnout* yang dialami oleh personel yang bekerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau akan berkurang ketika beban kerja rendah atau cukup, dukungan sosial meningkat tinggi atau baik (Juhnisa & Fitria, 2020).

Berdasarkan pemaparan penelitian sebelumnya, hipotesis penelitian ini sebagai berikut: pertama, ada hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dan *burnout*; kedua, dukungan sosial dapat memoderasi hubungan beban kerja dan *burnout* dengan meminimalkan dampak beban kerja pada *burnout*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dipilih karena mencoba menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis, sedangkan data yang umum digunakan adalah berupa angka-angka yang dihitung melalui pengujian statistik. Terdapat tiga variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu beban kerja sebagai variabel bebas (X), *burnout* sebagai variabel terikat (Y), dan dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi (Z).

Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik *sampling accidental sampling* dengan sampel *non-probability*. *Accidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, sehingga peneliti bisa mengambil sampel pada siapa saja yang ditemui tanpa perencanaan sebelumnya. Kriteria subjek, yaitu: 1) Karyawan yang bekerja di Makassar (Kecuali guru, tenaga kesehatan dan PNS); 2) Berjenis kelamin laki-laki atau perempuan; dan 3) Telah bekerja untuk perusahaan setidaknya selama satu tahun.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala yang telah dimodifikasi yaitu skala beban kerja, skala *burnout*, dan skala dukungan sosial. Skala beban kerja menggunakan skala dari Arifani dan Kusmaryani yang terdiri dari 10 aitem *favorable* dan 10 aitem *nonfavorable*. Alat ukur ini memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar .784 (beban waktu); .836 (beban usaha mental); dan .783 (beban tekanan psikologis). Skala ini berisi 9 aitem *favorable* dan 7 aitem *unfavorable*. Rentang skor yang digunakan dalam skala ini, yaitu 5 hingga 1 dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju (Arifani & Kusmaryani, 2021).

Sedangkan untuk skala *burnout* menggunakan skala yang diadaptasi dari *Maslach Burnout Inventory – General Survey* (MBI-GS) yang dibuat oleh Maslach, Jackson, dan Leither dan telah diadaptasi oleh Wardani dan Firmansyah. Alat ukur ini memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar .784. Rentang skor yang digunakan dalam skala ini, yaitu 5 hingga 1 dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju (Wardani & Firmansyah, 2019).

Untuk mengukur dukungan sosial, skala yang digunakan adalah skala *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* yang telah dibuat Zimet, Dahlem, Zimet, dan Farley dan telah diadaptasi oleh Qaniah dan Nurwianti. Skala tersebut berisi 12 aitem yang terdiri dari pernyataan *favorable*. Alat ukur ini memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar .871. Rentang skor yang digunakan

dalam skala ini, yaitu 5 hingga 1 dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju (Qaniah & Nurwianti, 2021).

Teknik Analisis Data

Penulis terlebih dahulu melakukan uji asumsi sebelum melakukan uji hipotesis. Hal ini karena pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik inferensial yang harus didasarkan pada terpenuhinya beberapa asumsi tentang sebaran data (Azwar, 2017). Pengujian asumsi dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan *International Business Machines Corporation (IBM) Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* versi 26.

Uji hipotesis terdiri dari uji linieritas, uji normalitas, dan uji multikolinearitas. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel penelitian berhubungan secara linier. Uji normalitas digunakan untuk melihat distribusi normal dari data. Uji multikolinearitas merupakan pengujian untuk melihat hubungan antar variabel bebas dan data dapat disebut baik apabila tidak terdapat tanda multikolinearitas antar variabel bebas.

Pendekatan analisis regresi sederhana dan teknik analisis moderasi digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan modul PROSES Hayes (2013). Analisis moderasi digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel moderasi dapat mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Prosedur penelitian

Sebelum penelitian dilakukan, maka terlebih dahulu dilakukan beberapa tahapan. Tahapan pertama yaitu persiapan penelitian seperti penentuan judul, pengumpulan data awal, penentuan subjek, penyusunan hipotesis dan penyusunan alat ukur. Pengumpulan data awal yang dilakukan peneliti yaitu dengan melakukan wawancara dan studi literature. Wawancara dilakukan untuk mengetahui kondisi awal di lapangan. Setelah itu, dilakukan pengumpulan data menggunakan kuesioner *online* dengan bantuan *google form*. Penyebaran kuesioner menggunakan beberapa media sosial, seperti *whatsapp*, *instagram*, *twitter* dan *facebook*. Setelah data terkumpul, tahap akhir yang dilakukan adalah menginput data untuk dilakukan analisis data sehingga dapat dilakukan penyusunan hasil penelitian.

HASIL PENELITIAN

Pada penelitian ini didapatkan subjek sebanyak 192 individu dengan berbagai macam latar belakang. Berikut uraian demografinya:

Tabel 1. Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Perempuan	109
Laki-laki	83

Tabel 2. Industri Pekerjaan

Industri	Jumlah
Komunikasi	5
Logistik	9
retail	24
Property	11
Kreatif	13
FNB	15
Jasa	54
Otomotif	12
Perbankan	23
Campuran	27

Tabel 3. Usia

Usia	Jumlah
18 tahun	1
20-25 tahun	85
26-30 tahun	46
31-35 tahun	22
36-40 tahun	17
41-45 tahun	13
46-50 tahun	4
>50 tahun	4

Tabel 4. Lama bekerja

Lama bekerja	Jumlah
1 tahun	54
2 tahun	33
3 tahun	21
4 tahun	17
5 tahun	15
6 thn	4
7 thn	4
8 tahun	4
9 tahun	6
10 ahun	8
>10 tahun	26

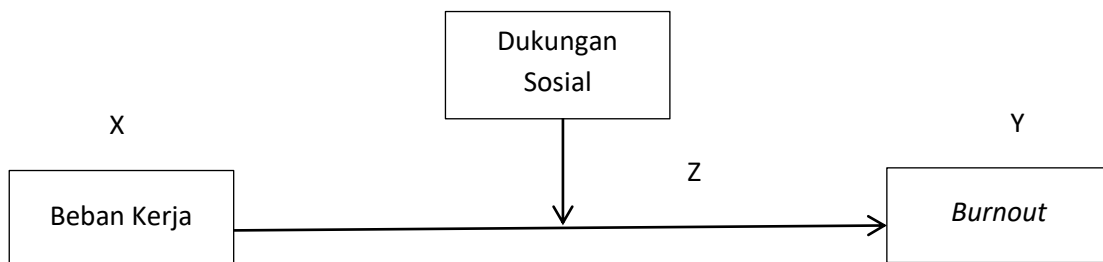
Sebelum melakukan uji moderasi, pengujian asumsi klasik harus dilakukan untuk membantu memastikan analisis regresi bersifat konsisten, akurat, dan tidak bias. Sejumlah uji asumsi klasik digunakan dalam penelitian ini, seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel residual dalam model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menentukan apakah nilai pada skala yang digunakan dalam penelitian ini normal. Tingkat signifikansi ketiga skala berdasarkan hasil uji normalitas adalah 0,200. Hal ini terbukti dari statistik bahwa data didistribusikan secara normal karena nilai Sig. 0,200 lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$).

Uji multikolinearitas adalah analisis selanjutnya yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas. Nilai toleransi dan nilai VIF dari uji multikolinearitas masing-masing adalah 0,947 dan 1,056. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00 menunjukkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini tidak menunjukkan multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memeriksa perbedaan antara residual satu pengamatan dan variasi model regresi. Interpretasi *scatterplot* terhadap temuan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel tidak heteroskedastisitas karena plot terdistribusi secara acak di atas maupun di bawah titik nol serta tidak membentuk suatu pola tertentu.

Modul PROCESS oleh Hayes dalam SPSS digunakan dalam penelitian ini untuk melakukan analisis regresi. Untuk memastikan bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan analisis regresi. Dengan hanya melakukan satu analisis untuk melihat efek moderasi, PROCESS by Hayes digunakan untuk merampingkan analisis. Selain itu, PROCESS memiliki kemampuan untuk membangun model yang lebih rumit dengan banyak variabel moderator atau moderator. Menguji apakah beban kerja berdampak pada burnout adalah langkah pertama dalam pengujian hipotesis. Berikut hasil pengujian untuk hipotesis pertama sebagai berikut:

Gambar 1. Bagan Penelitian



Tabel 5. Model Summary Hasil Uji Hipotesis 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.519 ^a	.269	.265	6.12521

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA

Berdasarkan Gambar 2 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,269 hal ini berarti bahwa variabel beban kerja (X) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 26,9% terhadap variabel *burnout* (Y), sedangkan 73,1% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima, yaitu terdapat pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada karyawan. Semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi pula *burnout* yang dirasakan.

Model PROCESS selanjutnya digunakan untuk analisis regresi untuk melihat apakah variabel dukungan sosial (Z) mampu memoderasi peran beban kerja terhadap *burnout*. Pada analisis ini, hanya dilakukan satu kali analisis, berikut hasil analisis yang dilakukan:

Tabel 6. Model Summary Hasil Uji Hipotesis 2

Model Summary						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,5353	,2866	37,0058	25,1732	3,0000	188,0000	,0000

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	36,8498	,4502	81,8430	,0000	35,9616	37,7380
X1	,5900	,0774	7,6257	,0000	,4374	,7426
X2	-,1342	,0633	-2,1204	,0353	-,2590	-,0094
Int_1	-,0021	,0103	-,2003	,8415	-,0225	,0183

Product terms key:
Int_1 : X1 x X2

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel Int_1 memiliki nilai P sebesar 0,8415 dimana nilai tersebut lebih bsar dari 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat efek moderasi dari dukungan sosial pada hubungan antara beban kerja dengan *burnout* pada karyawan.

Tabel 7. Model Summary Jenis Kelamin Perempuan

Model Summary						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,5370	,2884	38,3608	14,1837	3,0000	105,0000	,0000
Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	37,7703	,6123	61,6889	,0000	36,5563	38,9843
BK	,6127	,1057	5,7957	,0000	,4031	,8224
DS	-,1185	,0846	-1,4013	,1641	-,2862	,0492
Int_1	,0052	,0143	,3612	,7187	-,0232	,0335
Product terms key:						
Int_1 : BK x DS						

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel Int_1 memiliki nilai P sebesar 0,7187 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat efek moderasi dari dukungan sosial pada hubungan antara beban kerja dengan *burnout* pada karyawan berjenis kelamin perempuan.

Tabel 8. Model Summary Jenis Kelamin Laki-laki

Model Summary						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,5267	,2774	35,7734	10,1107	3,0000	79,0000	,0000
Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	35,6637	,6692	53,2934	,0000	34,3317	36,9958
bk	,5627	,1157	4,8626	,0000	,3324	,7931
ds	-,1511	,0983	-1,5378	,1281	-,3468	,0445
Int_1	-,0123	,0168	-,7348	,4647	-,0457	,0211
Product terms key:						
Int_1 : bk x ds						

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel Int_1 memiliki nilai P sebesar 0,4647 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat efek moderasi dari dukungan sosial pada hubungan antara beban kerja dengan *burnout* pada karyawan berjenis kelamin laki-laki.

DISKUSI

Hasil penelitian ini diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terjadinya *burnout* pada karyawan di Kota Makassar. Hasil penelitian menjelaskan terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara beban kerja dengan *burnout*, yaitu beban kerja memiliki kontribusi sebesar 26,9% terhadap *burnout*. Hasil penelitian yang didapatkan sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menggambarkan bahwa setiap beban kerja yang dialami oleh karyawan meningkat di organisasi, maka akan secara langsung berkontribusi pada *burnout* yang meningkat juga (Wardati et al., 2017). Beban kerja merupakan prediktor utama dari *burnout* (Khan et al., 2019). Beban kerja memberikan pengaruh positif terhadap *burnout* karyawan, terlihat adanya beban kerja yang berlebihan memberikan pengaruh positif terhadap sikap *burnout* karyawan di *Rumours Restaurant* Seminyak Bali. Tinggi rendahnya beban kerja memiliki pengaruh terhadap *burnout* pada karyawan (Atmaja & Suana, 2018).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dukungan sosial berhubungan negatif dengan *burnout* artinya semakin tinggi tingkat dukungan sosial yang diterima seorang karyawan, semakin sedikit *burnout* yang dirasakannya. Menurut penelitian Romadhoni, penurunan dukungan sosial akan mengakibatkan *burnout* pustakawan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya jika dukungan sosial yang diterima tinggi, maka tingkat *burnout* akan rendah (Romadhoni et al., 2015). Menurut penelitian sebelumnya terhadap akademisi dengan dukungan sosial yang kuat memiliki pandangan yang lebih positif dan lebih mampu menilai pencapaian mereka sendiri (Khan et al., 2019). Menurut temuan studi yang dilakukan oleh Shropshire pada karyawan teknologi dan informasi, dukungan sosial untuk rekan kerja dan atasan berdampak negatif dan signifikan terhadap burnout (Romadhoni et al., 2015)

Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa dukungan sosial tidak mampu memoderasi dengan memperlemah antara beban kerja terhadap *burnout* pada karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa baik dari segi jenis kelamin laki-laki ataupun perempuan dukungan sosial tidak mampu menjadi moderator dari pengaruh beban kerja terhadap *burnout* bagi karyawan. Hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan terhadap 60 karyawan PT Adhi Persada Gedung mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi menunjukkan bahwa stres kerja yang dimoderasi dengan dukungan sosial tidak memiliki pengaruh, dengan kata lain efek moderasi tidak mampu dihasilkan oleh variabel dukungan sosial (Sanjaya, 2021). Hasil moderasi yang tidak signifikan diduga dapat terjadi karena dukungan sosial secara umum lebih memengaruhi ke motivasi individu daripada memengaruhi rintangan pekerjaan yang dialami (Bakker & Costa, 2014; Chan et al., 2020; Montgomery et al., 2015). Ketika dukungan yang diberikan tidak secara signifikan mengurangi kesulitan yang dialami akibat tuntutan pekerjaan, kehilangan sumber daya yang dialami karyawan masih akan tetap berlanjut dan tetap menguras energi. Motivasi yang timbul akibat dukungan-dukungan pekerjaan di satu sisi memotivasi karyawan untuk semakin menyukai dan menikmati pekerjaannya, tetapi di sisi lain stres akibat tuntutan pekerjaan yang dialami tidak berkurang. Ketika dukungan yang memotivasi tidak dapat mengimbangi besarnya energi yang hilang pada sumber daya akibat tuntutan pekerjaan, karyawan masih memiliki resiko yang besar mengalami kondisi stres dan burnout (Hobfoll et al., 2018).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial belum mampu menjadi variabel moderator bisa terjadi karena beberapa hal terkait dengan keterbatasan penelitian yang dilakukan, yaitu populasi subjek penelitian yang tidak diketahui dan tidak disepsifikkan berdasarkan pekerjaannya, sehingga subjek dalam penelitian ini sangat bervariasi. Subjek penelitian yang bervariasi baik dari segi pekerjaan, lama bekerja dan usia tentunya akan berdampak pada hasil penelitian, karena hal tersebut mempengaruhi variabel-variabel dalam penelitian ini. Saat ini belum ada penelitian yang membahas terkait pengaruh beban kerja terhadap *burnout* yang dimoderatori oleh dukungan sosial, sehingga jurnal rujukan yang digunakan untuk mendukung hasil penelitian masih minim. Dengan berbagai keterbatasan dalam penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian yang sama dengan subjek yang berbeda serta menspesifikkan subjek penelitian baik dari segi latar belakang pekerjaan, jenis kelamin, usia, atau lama bekerjanya di sebuah perusahaan, sehingga dapat membuktikan bahwa dukungan sosial mampu berperan sebagai variabel moderator pada pengaruh beban kerja terhadap *burnout*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dihasilkan dari analisis data dalam penelitian ini yang telah dilakukan dan pembahasan yang dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yang pertama diterima dan yang kedua ditolak. Dukungan sosial tidak efektif dalam berperan sebagai variabel moderator dalam pengaruh beban kerja terhadap *burnout*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial tidak mampu memprediksi kuat atau lemahnya beban kerja terhadap *burnout* karyawan. Faktor yang melatar belakangi hal ini terjadi bisa disebabkan karena subjek dalam penelitian ini bervariasi, baik dari segi pekerjaan, usia dan lama bekerja.

Saran

Saran untuk peneliti selanjutnya yaitu penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan variabel-variabel diluar penelitian yang berkaitan dengan beban kerja dan *burnout*. Selain itu juga, disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan mengspesifikkan subjek penelitian serta menambah jumlah subjek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, Deta; Nurazi, R. P. (2013). Analisis Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Beban Kerja, dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Bengkulu. *The Manager Review*, 15(1), 271–281.
- Arifani, N. S., & Kusmaryani, R. E. (2021). Intensi Turnover pada Perusahaan Perhotelan : Sebuah Kajian Beban Kerja sebagai Determinan. *Acta Psychologia*, 3(1), 60–68. <https://doi.org/10.21831/ap.v3i1.36044>.
- Astuti, T., Saputra, D., & Soleh, M. (2022). Social Learning dalam Pembelajaran pada Era New Normal. *Bina Gogik: Jurnal Ilmiah ...*, 9(1), 108–115. <https://ejournal.stkipbbm.ac.id/index.php/pgsd/article/view/831/774>.
- Atmaja, I. G. I. W., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan Role Stress Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 815. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p09>.
- Bakker, A. B., & Costa, P. L. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1(3), 112–119. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.003>.
- Chan, R., Zamralita, Z., & Markus, R. (2020). Pengaruh Dukungan Sosial Sebagai Moderator Ketidakseimbangan Kehidupan-Kerja Dan Keterikatan Kerja Perawat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 4(2), 339. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.7710.2020>.
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>.
- Hamouche, S. (2020). COVID-19 and employees' mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions. *Emerald Open Research*, 2, 15. <https://doi.org/10.35241/emeraldopenres.13550.1>.
- Hamzah, W. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kelelahan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(2), 336–343. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/4789>.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 5, 103–131. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych->
- Juhnisa, E., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap burnout karyawan pada PT PLN (persero) dengan dukungan sosial sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(4), 168. <https://doi.org/10.24036/jkmw02100350>.
- Khan, F., Rasli, A. M., Yasir, M., & Khan, Q. (2019). Interaction Effect of Social Support: the Effect of Workload on Job Burnout Among Universities Academicians: Case of Pakistan. *International Transaction Journal of Engineering*, 10(13), 1–13. <https://doi.org/10.14456/ITJEMAST.2019.174>.

- Lestari, G. F., & Primadineska, R. W. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention dengan dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi pada pekerja milenial. *Cakrawangsa Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Lipin, Rohmah, U. N., & Rahmaningsih, A. (2021). Burnout pada Karyawan di Rumah Sakit Selama Wabah COVID-19. *Jurnal Kesehatan Holistic*, 5(2), 75–88. <https://doi.org/10.33377/jkh.v5i2.106>.
- Liu, H. L., & Lo, V. hwei. (2018). An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters. *Asian Journal of Communication*, 28(2), 153–169. <https://doi.org/10.1080/01292986.2017.1382544>.
- Malino, D. S. D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *Niagawan*, 9(2), 94. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19034>.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Brunout. *Annual Review of Psychology*, 397–422.
- Montgomery, A., Spânu, F., Băban, A., & Panagopoulou, E. (2015). Job demands, burnout, and engagement among nurses: A multi-level analysis of ORCAB data investigating the moderating effect of teamwork. *Burnout Research*, 2(2–3), 71–79. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2015.06.001>.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>.
- Pradana, A., & Salehudin, I. (2013). *Intention Pada Akuntan Publik Yang Dimediasi Oleh*. 1–15.
- Prijayanti, I. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Karyawan PT. X. *Skripsi*, 1–109.
- Putra, I. G. A. P., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2790. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p16>.
- Qaniah, F. A., & Nurwianti, V. (2021). Personality Traits dan Dukungan Sosial sebagai Prediktor Service Orientation Tenaga Kesehatan. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(2), 138–147. <https://doi.org/10.14710/jmki.9.2.2021.138-147>.
- Reid, G. B., & Nygren, T. E. (1988). Human Mental Workload. *Advances in Psychology*, 52, 185–218. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0166411508623870>.
- Rizky, N., & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh Workload dan Social Support terhadap Burnout pada Tenaga Kesehatan di Masa Pandemi COVID-19. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1199. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28426>.

- Romadhoni, C., Asmony, T., & Suryatni, M. (2015). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap. *Khazanah Al-Hikmah*, 3(2), 125–145.
- Sanjaya, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 886–895. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p886-895>.
- Schaufeli, W. B., & Greenglass, E. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & Health*, 16(5), 501–510. <https://doi.org/10.1080/08870440108405523>.
- Tirtaputra, A., Tjie, L. T., & Salim, F. (2018). Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 13(2), 81. <https://doi.org/10.24014/jp.v13i2.4238>.
- TUĞSAL, T. (2020). the Mediator Role of Social Support Amid Work-Life Balance and Burnout of Employees' in the Context of Coronavirus Pandemic Precautions and Social Isolation. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 0–2. <https://doi.org/10.18221/bujss.718383>.
- Van Dierendonck, D., Buunk, B. P., & Schaufeli, W. B. (1998). The evaluation of an individual burnout intervention program: The role of inequity and social support. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 392–407. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.3.392>.
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2019). the Work-Life Balance of Blue-Collar Workers: the Role of Employee Engagement and Burnout. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 6, 227–241. <https://doi.org/10.24854/jpu02019-238>.
- Wardati, N. A., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kejenuhan Kerja (Burnout) Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pulau Baru Group Banjarmasin. *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirausahaan (JSMK)*, 1(1), 117–126. <http://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/jsmk>.
- Woranetipo, S., & Chavanovanich, J. (2021). Three-way Interactions of Workload, Social Support and Coping Strategy on Job Burnout. *Journal of Behavioral Science*, 16(1), 58–72.
- Xiaoming, Y., Ma, B. J., Chang, C. L., & Shieh, C. J. (2014). Effects of workload on burnout and turnover intention of medical staff: A study. *Studies on Ethno-Medicine*, 8(3), 229–237. <https://doi.org/10.31901/24566772.2014/08.03.04>.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2.

LAMPIRAN

Ketreangan Layak Etik



KOMITE ETIK PENELITIAN
FAKULTAS PSIKOLOGI &
ILMU SOSIAL BUDAYA

Gedung Dr. Soekman Wijesandjaja
Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia
Jl. Kaliurang km 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274) 896444 ext. 2106, 2114
F. (0274) 896444 ext. 2106
E. etikapenelitian.fpsbi@uii.ac.id
W. fpscs.uii.ac.id

KETERANGAN LAYAK ETIK DESCRIPTION OF ETHICAL APPROVAL “ETHICAL APPROVAL”

No. 1056/DEK/70/DURTM/2022

Protokol penelitian yang diusulkan oleh:
The research protocol proposed by

Peneliti : Alifia Ainun Rizky, S.Psi.
Researcher

Nama Institusi : Universitas Islam Indonesia
Name of The Institution

Dengan judul:
Title

“Burnout di Masa Menuju *New Normal* pada Karyawan di Kota Makassar Ditinjau dari Beban Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Moderator”

“Burnout in The Period to The New Normal for Employees in Makassar City in Terms of Workload with Social Support as A Moderator”

Dinyatakan layak etik sesuai 7 (tujuh) Standar WHO 2011, yaitu 1) Nilai Sosial, 2) Nilai Ilmiah, 3) Pemerataan Beban dan Manfaat, 4) Risiko, 5) Bujukan/Eksploitasi, 6) Kerahasiaan dan Privacy, dan 7) Persetujuan Setelah Penjelasan, yang merujuk pada Pedoman CIOMS 2016. Hal ini seperti ditunjukkan oleh terpenuhinya indikator setiap standar.

Declared to be ethically appropriate in accordance to 7 (seven) 2011 WHO Standards, 1) Social Values, 2) Scientific Values, 3) Equitable Assessment and Benefits, 4) Risks, 5) Persuasion/Exploitation, 6) Confidentiality and Privacy, and 7) Informed Consent, referring to the 2016 CIOMS Guidelines. This is as indicated by the fulfillment of the indicators of each standards.

Pernyataan layak etik ini berlaku selama kurun waktu tanggal 8 Juni 2022 sampai dengan tanggal 7 Juni 2023.

This declaration of ethics applies during the period June 8th, 2022 until June 7th, 2023.



Dekan/Dean,

Dr. Fuad Nashori, S.Psi., M.Si., M.Ag., Psikolog

June 8th, 2022
Kepala/Chairman,

Sonny Andrianto, S.Psi., M.Si., Ph.D

Perizinan Adaptasi Alat Ukur

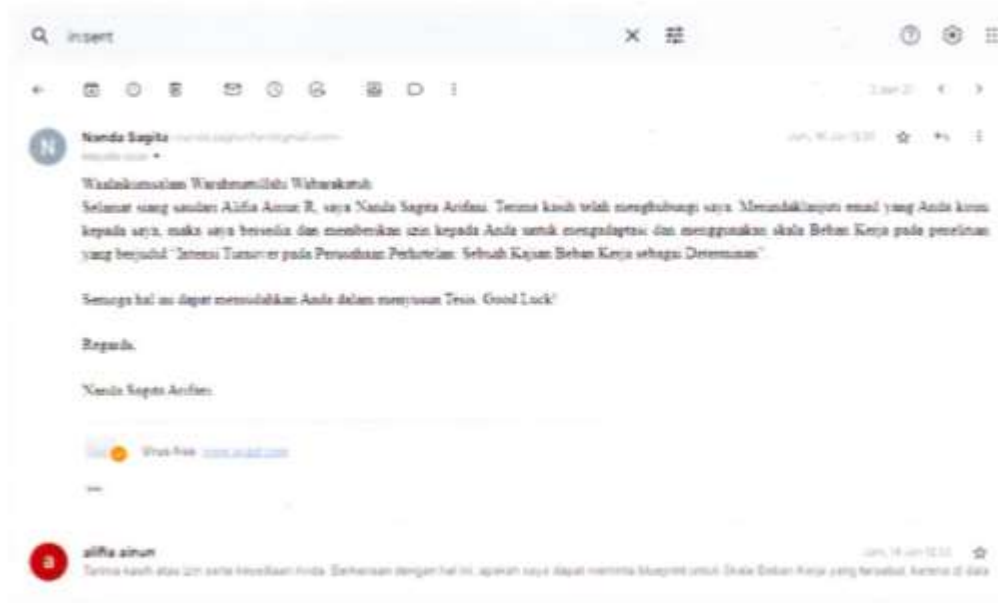
Multidimensional Scale of Perceived Support



Maslach Burnout Inventory (General Survey)



Beban kerja



Lembar *Informed Consent*

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Shalom

Om Swastiastu

Namo Buddhaya

Salam Kebajikan

Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam. Perkenalkan saya Alifia Ainun Rizky Mahasiswi Magister Psikologi Profesi Bidang Psikologi Industri dan Organisasi Universitas Islam Indonesia yang akan menjalankan penelitian TESIS dibawah bimbingan Dr. rer. nat. Arief Fahmi, S. Psi., M.Psi., Psikolog. Penelitian ini juga telah dinyatakan layak etik dengan nomor 1056/DEK/70/DURT/VI/2022. Saya membutuhkan bantuan Anda untuk berpartisipasi dalam penelitian ini apabila Anda sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

1. Karyawan yang bekerja di Kota Makassar (kecuali Pegawai Negeri Sipil (PNS), Tenaga kesehatan dan tenaga pendidik)
3. Telah bekerja di perusahaan selama minimal satu tahun

Penelitian ini berkaitan dengan kondisi karyawan pada saat bekerja di masa menuju New Normal di era pandemi Covid-19. Oleh karena itu, saya memohon kesediaan Anda untuk mengisi skala penelitian yang berisi tiga bagian utama dengan estimasi pengerjaan kurang lebih 15-20 menit.

Pengisian skala bersifat sukarela dan tidak ada resiko yang berarti dari penelitian ini. Adapun manfaat yang didapatkan dari penelitian ini adalah, responden mendapatkan insight mengenai apa yang dirasakan. Apabila dalam pengisian skala terdapat butir pernyataan yang membuat Anda merasa kurang nyaman, Anda berhak untuk tidak melanjutkan skala ini. Tidak terdapat penilaian benar salah dalam pengisian skala, sehingga Anda dapat memberikan respon sesuai dengan kondisi Anda.

Identitas maupun jawaban Anda pada penelitian ini terjamin kerahasiaannya karena dilindungi oleh kode etik yang berlaku. Jawaban Anda hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian saja. Atas partisipasi dan kesediaan Anda, saya mengucapkan terima kasih.

Sebagai bentuk terima kasih saya atas partisipasi Anda pada penelitian ini, maka terdapat hadiah berupa e-wallet bagi 20 orang yang beruntung.

Apabila ada hal atau pertanyaan terkait penelitian ini, Anda dapat menghubungi peneliti melalui:

Email: alifiainunr77@gmail.com

Hormat saya,

Alifia Ainun Rizky, S.Psi

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya turut berpartisipasi dalam penelitian ini secara sukarela dan dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari siapapun. *

Ya

Tidak

Skala Beban Kerja

PETUNJUK SKALA I

Berikut adalah pernyataan seberapa sering anda merasakannya dalam pekerjaan Anda. Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda-beda dan **tidak ada jawaban yang benar ataupun salah**. Untuk itu pilihlah jawaban yang **sesuai dengan keadaan diri Anda** dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban disetiap pernyataan berikut ini.

KETERANGAN PILIHAN JAWABAN

1 = Tidak Pernah	2 = Jarang
3 = Kadang-kadang	
4 = Sering	5 = Selalu

Skala

1. Saya merasa emosi saya terkuras habis karena pekerjaan.
Tidak pernah 1 2 3 4 5 Selalu
2. Saya meragukan pentingnya pekerjaan saya.
Tidak pernah 1 2 3 4 5 Selalu
3. Saya merasa bekerja sepanjang hari adalah beban bagi saya.
Tidak pernah 1 2 3 4 5 Selalu
4. Saya bisa menyelesaikan masalah-masalah yang timbul di pekerjaan saya dengan efektif.
Tidak pernah 1 2 3 4 5 Selalu
5. Saya merasa kelelahan karena pekerjaan saya.
Tidak pernah 1 2 3 4 5 Selalu
6. Saya rasa saya memberikan kontribusi yang efektif pada perusahaan.
Tidak pernah 1 2 3 4 5 Selalu
7. Saya kurang tertarik dengan pekerjaan saya sejak awal.
Tidak pernah 1 2 3 4 5 Selalu
8. Saya kurang antusias terhadap pekerjaan saya.
Tidak pernah 1 2 3 4 5 Selalu
9. Menurut pendapat saya, saya baik dalam pekerjaan saya.
Tidak pernah 1 2 3 4 5 Selalu
10. Saya merasa gembira ketika saya menyelesaikan sesuatu di tempat kerja.
Tidak pernah 1 2 3 4 5 Selalu

11. Saya lelah pada akhir hari kerja.

Tidak pernah 1 2 3 4 5 Selalu

12. Saya telah mencapai banyak hal berharga dalam perjalanan ini.

Tidak pernah 1 2 3 4 5 Selalu

13. Saya tidak ingin diganggu ketika sedang melakukan pekerjaan.

Tidak pernah 1 2 3 4 5 Selalu

14. Saya merasa lelah ketika bangun di pagi hari dan harus menghadapi hari ditempat kerja.

Tidak pernah 1 2 3 4 5 Selalu

15. Saya berpikir bahwa pekerjaan saya telah memberikan kontribusi dalam segala hal.

Tidak pernah 1 2 3 4 5 Selalu

16. Di tempat kerja, saya percaya bahwa saya efektif dalam menyelesaikan sesuatu.

Tidak pernah 1 2 3 4 5 Selalu

Skala Beban Kerja

Contoh Mengerjakan

Pernyataan: “Saya sulit untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”. Jika Anda merasa pernyataan tersebut sesuai dengan diri Anda, maka Anda dapat memberi tanda centang (✓) pada kolom (S) seperti yang tertulis dibawah ini:

Butir Soal	STS	TS	S	SS
Saya sulit untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu			✓	

Aspek	Indikator	Butir Soal	STS	TS	S	SS
<i>Time Load</i>	Ketersediaan waktu untuk menyelesaikan tugas	Saya mengalami kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (fav)				
		Saya kesulitan menyelesaikan tugas sebelum <i>deadline</i> yang ditentukan (fav)				
		Waktu yang disediakan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan (unfav)				
	Evaluasi penyelesaian tugas	Saya susah mengatur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan (fav)				
		Saya tidak kesulitan mengelola waktu untuk menyelesaikan pekerjaan (unfav)				
		Pekerjaan yang menumpuk tidak menyebabkan saya kekurangan waktu istirahat (unfav)				
<i>Mental Effort Load</i>	Aktivitas mental dalam penyelesaian tugas	Saya kesulitan untuk fokus pada pekerjaan dalam waktu yang lama (fav)				
		Saya berkonsentrasi dengan baik walau saya sudah lelah dalam bekerja (unfav)				

		Saya mengingat banyak hal walaupun saya sudah lelah (unfav)				
	Kompleksitas tugas yang harus dikerjakan	Saya sulit untuk menyimpan banyak informasi walaupun pekerjaan saya beragam (fav)				
		Menyelesaikan pekerjaan yang berbeda dari biasanya membuat saya merasa tertekan (fav)				
		Saya merasa tertantang ketika harus menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya (unfav)				
		Melakukan pekerjaan yang berbeda membuat saya tetap dapat bekerja dengan baik (unfav)				
<i>Psychological Stress Load</i>	Tekanan dalam penyelesaian tugas	Pekerjaan dengan <i>deadline</i> tertentu membuat saya lebih tertekan (fav)				
		Bagi saya, melakukan banyak pekerjaan dengan <i>deadline</i> yang singkat merupakan sebuah masalah dalam pekerjaan (fav)				
		Saya sanggup bekerja lebih lama ketika harus menyelesaikan pekerjaan yang menumpuk (unfav)				
		Saya bisa bekerja dengan maksimal ketika harus menyelesaikan tugas yang sulit (unfav)				
	Stres kerja yang dialami karyawan	Saya merasa khawatir ketika banyak <i>deadline</i> yang harus diselesaikan (fav)				
		Saya merasa cemas jika atasan tidak puas dengan hasil kinerja				

		saya (fav)				
		Saya merasa lebih rileks ketika menyelesaikan pekerjaan yang sedikit (unfav)				

Skala Dukungan Sosial

PETUNJUK SKALA

Prosedur: Berikut ini terdapat beberapa pernyataan terkait dengan diri anda. Cara mengerjakannya yakni berilah tanda silang (x) pada jawaban yang anda pilih.

Keterangan:

Sangat Tidak Sesuai Tidak Sesuai Netral Sesuai Sangat Sesuai
STS **TS** **N** **S** **SS**

NO	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Ada yang selalu siap ketika saya membutuhkan					
2	Saya dapat berbagi suka dan duka kepada seseorang					
3	Keluarga saya selalu berusaha untuk membantu saya					
4	Saya mendapat bantuan dan dukungan emosional yang dibutuhkan dari keluarga saya					
5	Ada seseorang yang menjadi sumber kenyamanan saya					
6	Teman-teman berusaha sungguh-sungguh membantu					
7	Saya dapat mengandalkan teman-teman					
8	Dapat menceritakan permasalahan kepada keluarga					
9	Memiliki teman untuk berbagi suka dan duka					
10	Terdapat seseorang yang peduli terhadap perasaan saya					
11	Keluarga mau membantu saya membuat keputusan					
12	Dapat menceritakan permasalahan yang dihadapi dengan teman-teman saya					

A. Sebaran Demografi Subjek

1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Perempuan	109
Laki-laki	83

2. Industri

Industri	Jumlah
Komunikasi	5
Logistik	9
Retail	24
Properti	11
Kreatif	13
FNB	15
Jasa	54
Otomotif	12
Perbankan	23
Campuran	27

B. Hasil Analisis Deskriptif

Burnout

		Correlations																
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1																
	Sig. (2-tailed)																	
	N	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192
X02	Pearson Correlation	.317**	1															
	Sig. (2-tailed)	.000																
	N	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192
X03	Pearson Correlation	.499**	.347**	1														
	Sig. (2-tailed)	.000	.000															
	N	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192
X04	Pearson Correlation	.498**	.339**	.304**	1													
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000														
	N	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192
X05	Pearson Correlation	.251**	.312**	.230**	.248**	1												
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000													
	N	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192
X06	Pearson Correlation	.136	.391**	.234**	.071	.246**	.251**	1										
	Sig. (2-tailed)	.034	.000	.000	.322	.000	.000											
	N	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192
X07	Pearson Correlation	.281**	.429**	.429**	.319**	.394**	.373**	.499**	1									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000										
	N	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192
X08	Pearson Correlation	.212**	.369**	.176*	.495**	.373**	.387**	.190*	.214**	1								
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.014	.000	.000	.000	.000	.000									
	N	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192
X09	Pearson Correlation	.074	.212**	.306**	.315**	.113	.230**	.191**	.197**	.219**	1							
	Sig. (2-tailed)	.111	.001	.000	.000	.119	.000	.000	.000	.000								
	N	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192
X10	Pearson Correlation	.314**	.311**	.437**	.021	.611**	.071	.216**	.394**	.110	.336**	1						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.376	.000	.000	.000	.000	.000	.000							
	N	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192
X11	Pearson Correlation	.138	.304**	.198*	.387**	.199*	.426**	.311**	.373**	.211**	.278**	.134	1					
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000						
	N	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192
X12	Pearson Correlation	.119	.361**	.362**	.143*	.336**	.336**	.071	.038	.123	.333**	.160**	.160**	1				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000					
	N	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192
X13	Pearson Correlation	.437**	.333**	.404**	.199	.376**	.282**	.257**	.347**	.199	.254**	.316**	.158*	.246**	1			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000				
	N	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192
X14	Pearson Correlation	.099	.336**	.335**	.446**	.195*	.308**	.316**	.354**	.307**	.307**	.123	.350**	.247**	.322**	1		
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000			
	N	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192
X15	Pearson Correlation	.139	.199**	.319**	.444**	.079	.432**	.199	.199**	.305**	.143	.469**	.199	.199**	.199**	1		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000			
	N	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192
TOTAL	Pearson Correlation	.498**	.429**	.447**	.395**	.414**	.382**	.448**	.436**	.437**	.387**	.424**	.414**	.414**	.414**	1		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000			
	N	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	34.0781	43.894	.477	.746
X02	35.0781	43.182	.533	.741
X03	34.8542	42.680	.546	.739
X04	34.9323	47.917	.224	.766
X05	33.9427	42.222	.584	.735
X06	34.8698	45.559	.416	.752
X07	35.3333	45.145	.447	.750
X08	35.2188	43.345	.546	.740
X09	34.9219	45.287	.430	.751
X10	35.4271	47.691	.257	.764
X11	33.9167	42.307	.513	.741
X12	34.7917	44.805	.394	.753
X13	33.3542	48.973	.072	.782
X14	34.3490	41.694	.576	.735
X15	32.9948	57.429	-.502	.822
X16	34.9844	46.947	.388	.756

Beban Kerja

Correlations

	X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	Total								
1	1																												
2	.627*	1																											
3	.590	.329	1																										
4	.583	.381	.362	1																									
5	.622*	.411	.395*	.683	1																								
6	.650*	.423	.688	.589	.513	1																							
7	.542	.481	.481	.481	.481	.481	1																						
8	.571	.510	.510	.510	.510	.510	.510	1																					
9	.592	.492	.492	.492	.492	.492	.492	.492	1																				
10	.507*	.386*	.489	.411	.411	.411	.411	.411	.411	1																			
11	.500	.400	.400	.400	.400	.400	.400	.400	.400	.400	1																		
12	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	1																	
13	.588	.633	.587*	.611	.511*	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	1																
14	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	1															
15	.469	.519	.679	.683	.683	.683	.683	.683	.683	.683	.683	.683	.683	.683	1														
16	.593	.593	.593	.593	.593	.593	.593	.593	.593	.593	.593	.593	.593	.593	.593	1													
17	.494	.607*	.607*	.607*	.607*	.607*	.607*	.607*	.607*	.607*	.607*	.607*	.607*	.607*	.607*	.607*	1												
18	.590	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	1												
19	.587	.587*	.611	.611	.611	.611	.611	.611	.611	.611	.611	.611	.611	.611	.611	.611	.611	1											
20	.611	.610	.617	.686	.610	.617	.687	.610	.617	.686	.610	.617	.686	.610	.617	.686	.610	.617	1										
21	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	1									
22	.584	.688	.688	.688	.688	.688	.688	.688	.688	.688	.688	.688	.688	.688	.688	.688	.688	.688	.688	.688	1								
23	.641	.517	.510	.517	.517	.517	.517	.517	.517	.517	.517	.517	.517	.517	.517	.517	.517	.517	.517	.517	1								
24	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	1							
25	.587	.587*	.610	.610	.610	.610	.610	.610	.610	.610	.610	.610	.610	.610	.610	.610	.610	.610	.610	.610	.610	1							
26	.588	.621	.621	.621	.621	.621	.621	.621	.621	.621	.621	.621	.621	.621	.621	.621	.621	.621	.621	.621	.621	.621	1						
27	.584	.584	.584	.584	.584	.584	.584	.584	.584	.584	.584	.584	.584	.584	.584	.584	.584	.584	.584	.584	.584	.584	.584	1					
28	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	.582	1				
29	.627*	.627*	.627*	.627*	.627*	.627*	.627*	.627*	.627*	.627*	.627*	.627*	.627*	.627*	.627*	.627*	.627*	.627*	.627*	.627*	.627*	.627*	.627*	.627*	.627*	1			
30	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	1			
31	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	1		
32	.590	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	1	
33	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	1	
34	.588	.633	.587*	.611	.511*	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	1
35	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	1
36	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	1
37	.588	.633	.587*	.611	.511*	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	1
38	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	1
39	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	1
40	.590	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	1
41	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	1
42	.588	.633	.587*	.611	.511*	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	1
43	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	1
44	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	1
45	.590	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	1
46	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	1
47	.588	.633	.587*	.611	.511*	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	.633	.587*	1
48	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	.590	1
49	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	.592	1
50	.590	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.600	1

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
† Correlation is significant at the 0.10 level (2-tailed).

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	37.6211	31.930	.379	.679
X02	37.6737	31.586	.412	.676
X03	37.9632	32.903	.144	.699
X04	37.4526	31.794	.273	.686
X05	37.7737	31.837	.231	.691
X06	37.4053	30.951	.253	.690
X07	37.4316	31.823	.329	.682
X08	37.5895	30.000	.375	.674
X09	37.7316	31.774	.215	.693
X10	37.3105	32.522	.276	.687
X11	37.2842	31.030	.420	.673
X12	37.9789	32.984	.157	.697
X13	38.1368	32.807	.204	.692
X14	37.2368	30.975	.464	.670
X15	36.9368	31.372	.370	.678
X16	37.9316	31.810	.233	.691
X17	38.0421	32.136	.240	.689
X18	36.7789	30.903	.428	.

Dukungan Sosial

		Correlations												TOTAL
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	
X01	Pearson Correlation	1	.290**	.337**	.331**	.309**	.371**	.300**	.211**	.174	.191**	.228**	.302**	.837**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.019	.088	.001	.000	.000	.000
	N	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192
X02	Pearson Correlation	.292**	1	.367**	.358**	.340**	.274**	.217**	.254**	.250**	.199	.388**	.365**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000
	N	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192
X03	Pearson Correlation	.337**	.367**	1	.268**	.392**	.482**	.275**	.331**	.205	.271**	.863**	.190	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.013	.000
	N	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192
X04	Pearson Correlation	.331**	.305**	.268**	1	.451**	.393**	.294**	.428**	.226**	.291**	.532**	.331**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.004	.000
	N	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192
X05	Pearson Correlation	.309**	.340**	.393**	.451**	1	.348**	.311**	.274**	.286**	.499**	.324**	.137	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.558	.000
	N	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192
X06	Pearson Correlation	.371**	.274**	.402**	.393**	.348**	1	.197**	.424**	.676**	.444**	.266**	.856**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192
X07	Pearson Correlation	.300**	.217**	.275**	.294**	.311**	.274**	1	.384**	.526**	.419**	.267**	.804**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192
X08	Pearson Correlation	.211**	.254**	.331**	.428**	.275**	.424**	.384**	1	.377**	.391**	.511**	.326**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192
X09	Pearson Correlation	.174	.200**	.305**	.226**	.209**	.578**	.526**	.377**	1	.523**	.189**	.514**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.004	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.009	.000	.000
	N	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192
X10	Pearson Correlation	.191**	.199**	.271**	.291**	.489**	.444**	.419**	.381**	.520**	1	.314**	.398**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192
X11	Pearson Correlation	.228**	.266**	.863**	.532**	.324**	.388**	.291**	.511**	.189**	.314**	1	.395**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192
X12	Pearson Correlation	.302**	.365**	.190	.331**	.137	.888**	.604**	.334**	.514**	.398**	.266**	1	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013	.004	.558	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192
TOTAL	Pearson Correlation	.837**	.822**	.898**	.878**	.888**	.772**	.724**	.844**	.696**	.831**	.841**	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192	192

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	41.8854	45.453	.442	.864
X02	41.7344	45.683	.427	.865
X03	41.3177	44.029	.582	.856
X04	41.3281	43.866	.596	.855
X05	41.4323	44.079	.511	.860
X06	41.7760	42.290	.713	.848
X07	41.9323	42.304	.650	.851
X08	41.9271	42.508	.540	.859
X09	41.6563	43.703	.551	.858
X10	41.5000	44.073	.547	.858
X11	41.6510	43.726	.554	.857
X12	42.0156	42.707	.531	.860

C. Reliabilitas Skala

Burnout

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	16

Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.698	20

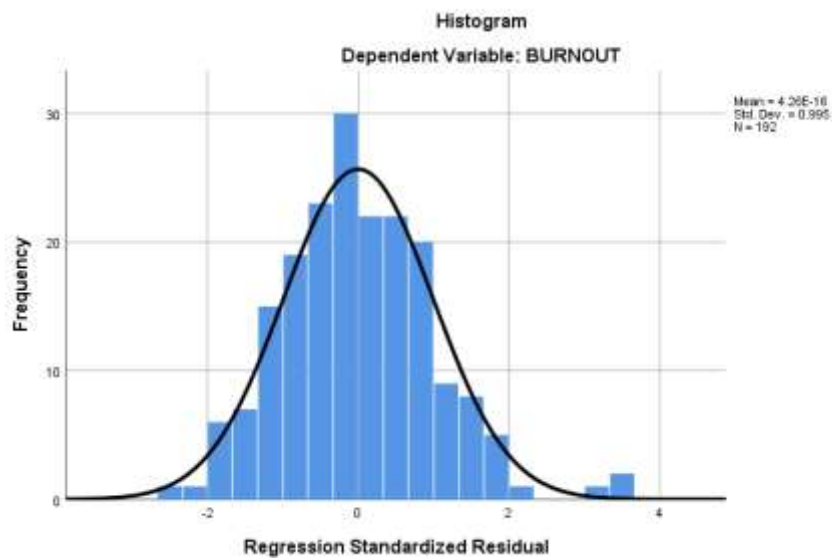
Dukungan Sosial

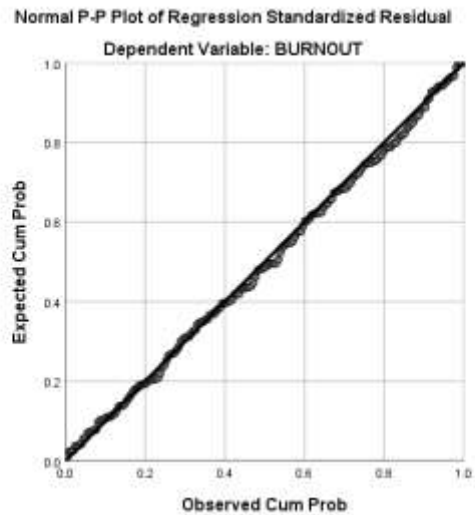
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	12

D. Uji Asumsi

Uji Normalitas





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		192
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.03591614
Most Extreme Differences	Absolute	.035
	Positive	.035
	Negative	-.017
Test Statistic		.035
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

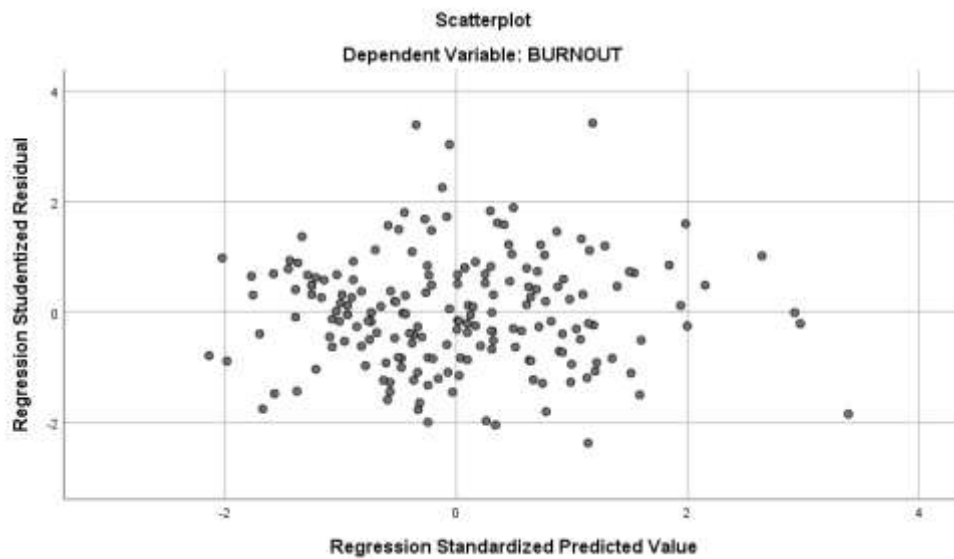
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.653	4.639		4.236	.000		
	BEBAN KERJA	.592	.077	.487	7.720	.000	.947	1.056
	DUKUNGAN SOSIAL	-.135	.063	-.136	-2.148	.033	.947	1.056

a. Dependent Variable: BURNOUT

Uji Heterokadstas



Uji Hipotesis

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.519 ^a	.269	.265	6.12521

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,5353	,2866	37,0058	25,1732	3,0000	188,0000	,0000
Model							
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI	
constant	36,8498	,4502	81,8430	,0000	35,9616	37,7380	
X1	,5900	,0774	7,6257	,0000	,4374	,7426	
X2	-,1342	,0633	-2,1204	,0353	-,2590	-,0094	
Int_1	-,0021	,0103	-,2003	,8415	-,0225	,0183	
Product terms key:							
Int_1	:	X1	x	X2			

Jenis Kelamin Perempuan

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,5370	,2884	38,3608	14,1837	3,0000	105,0000	,0000
Model							
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI	
constant	37,7703	,6123	61,6889	,0000	36,5563	38,9843	
BK	,6127	,1057	5,7957	,0000	,4031	,8224	
DS	-,1185	,0846	-1,4013	,1641	-,2862	,0492	
Int_1	,0052	,0143	,3612	,7187	-,0232	,0335	

Product terms key:

Int_1 : BK x DS

Jenis Kelamin Laki-laki

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,5267	,2774	35,7734	10,1107	3,0000	79,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	35,6637	,6692	53,2934	,0000	34,3317	36,9958
bk	,5627	,1157	4,8626	,0000	,3324	,7931
ds	-,1511	,0983	-1,5378	,1281	-,3468	,0445
Int_1	-,0123	,0168	-,7348	,4647	-,0457	,0211

Product terms key:

Int_1 : bk x ds



Direktorat Perpustakaan Universitas Islam Indonesia
Gedung Moh. Hatta
Jl. Kaliurang Km 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274) 898444 ext.2301
F. (0274) 898444 psw.2091
E. perpustakaan@uii.ac.id
W. library.uil.ac.id

SURAT KETERANGAN HASIL CEK PLAGIASI
Nomor: 1975892169/Perpus./10/Dir.Perpus/XI/2022

Bismillaahirrahmaanirrahim

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan ini, menerangkan Bahwa:

Nama : Alifia Aimun Rizky
Nomor Mahasiswa : 20915039
Pembimbing : Dr. rer. nat. Arief Fahmi, S.Psi., M.A., Psikolog
Fakultas / Prodi : Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya/ Magister Psikologi Profesi
Judul Karya Ilmiah : Burnout Di Masa Menuju New Normal Pada Karyawan Di Kota
Makassar Ditinjau Dari Beban Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai
Moderator

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses cek plagiasi menggunakan Turnitin dengan hasil kemiripan (*similarity*) sebesar **9 (Sembilan) %**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 12/9/2022

Direktur



Muhammad Jamil, SIP

Burnout in the Period Towards New Normal for Employees in Makassar City Reviewed from Workload with Social Support as a Moderator

Alifia Ainun Rizky, Islamic University of Indonesia,
20915039@students.uii.ac.id

Arief Fahmi, Islamic University of Indonesia, 013200101@uii.ac.id
Master of Professional Psychology, Islamic University of Indonesia, Jl. Kaliurang
Km 14,5 Sleman Yogyakarta

Abstract

This study aims to get an overview of the relationship between workload and burnout moderated by social support. This research proposes hypotheses of the effect of workload on burnout and the effect of workload on burnout moderated by social support. A total of 192 employees of various field of work were involved as the sample in this research. Workload scale, MBI-GS, and MSPSS were the three measurement instruments used in this study. This research used quantitative methodology. The SPSS 26 program was used to analyze the research data, and the hypotheses testing method including the simple regression analysis method and moderator analysis method using PROCESS Hayes module were used. Based on the research results, employees burnout is a direct consequence of workload (Sig. $0,000 < 0,05$ dan $R = 26,9\%$), and social support cannot moderate by reducing this effect ($int_1 = 0,8415$). Therefore, one of the hypotheses proposed in this research is accepted while the other one is rejected.

Keywords: burnout, social support, workload

December 12, 2022

TRANSLATOR STATEMENT

The information appearing herein has been translated
by a Center for International Language and Cultural Studies of
Islamic University of Indonesia
CILACS UII Jl. DEMANGAN BARU NO 24
YOGYAKARTA, INDONESIA.
Phone/Fax: 0274 540 255

SURAT KETERANGAN UJI ANGKET

Bismillaahirrahmaanirrahiim

Koordinator Bidang Psikologi Klinis, Psikologi Industri dan Organisasi, Psikologi Pendidikan, Program Magister Profesi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia dengan ini menerangkan bahwa:

Nama Mahasiswa : Alifia Annun Rizky
No. Mhs. : 20910039
Judul Tesis : *Burnout di masa pandemi new normal pada karyawan di kota Mataram dikaji dan rubeau tes*
Dosen Pembimbing : Dr. rer. nat. Aniq Febriy, S.Psi., M.A., Psikolog

Telah melakukan uji alat ukur dan data *try out* penelitian tesis pada:

Hari : *Senin*
Tanggal : *19 Desember 2022*

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 19 Desember 2022
Koordinator Bidang

Dian Febriany Putri, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Dokumentasi yang perlu ditunjukkan pada saat uji angket

- Ethical Approval
- Skala isian subjek penelitian
 1. Pretest
 2. Posttest
 3. Follow upAtau tabulasi data pengambilan data secara daring (Dievaluasi kebenaran data dan skoring)
- Informed concent dan surat kesediaan subjek penelitian.
- Bukti rekaman intervensi (dapat berbentuk catatan lapangan/field notes, video, foto) atau pengambilan data skala
- Abstract (Bahasa Inggris) yang dilegaisasi Cilacs.
- Halaman-Halaman Depan Tesis dan atau Naskah Publiaksi
- Lembar pengecekan plagiasi dari Dir. Perpustakaan UII

Yogyakarta, 19 Desember 2022
Koordinator Bidang

Dian Febriany Putri, S.Psi., M.Psi., Psikolog