



Mengungkap Dinamika Job Demands dan Perceived Organizational Support terhadap Burnout pada Karyawan PT X

Tiara Sahrani^{1*}, Domnina Rani P Rengganis^{1,2*}

^{1,2}Psikologi, Universitas Mercu Buana, Yogyakarta, Indonesia

²Universiti Malaysia Kelantan

¹tiarasahrani@gmail.com, ²rengganis@mercubuana-yogya.ac.id, ²domnina.e19e041f@siswa.umk.edu.my

ABSTRAK

Di era globalisasi saat ini, organisasi dihadapkan pada tingginya tingkat persaingan yang menyebabkan individu mengalami tekanan kerja berlebihan selama bekerja, hal ini dapat memicu kelelahan baik secara fisik, mental emosional dan mengalami stress secara berkepanjangan yang dikenal sebagai gejala *burnout*. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap bagaimana *job demands* dan *perceived organizational support* berhubungan terhadap *burnout* pada karyawan di PT X. Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Subjek penelitian ini berjumlah 108 karyawan yang bekerja di perusahaan. Pengambilan data menggunakan skala MBI (*Maslach burnout inventory*), *Job demands* dan SPOS (*Survey perceived organizational support*) yang telah dimodifikasi dan telah di uji coba. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu analisis korelasi product moment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Ada hubungan positif yang signifikan antara *job demands* dengan *burnout* pada karyawan, dengan nilai korelasi positif sebesar 0,712 dengan nilai $p < 0,050$; 2) Ada hubungan negatif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *burnout* pada karyawan, dengan nilai korelasi sebesar -0,781 dengan nilai $p < 0,050$.

Kata kunci: *Burnout, job demands, perceived organizational support* dan karyawan

ABSTRACT

In the current era of globalization, organizations are faced with high levels of competition which causes individuals to experience excessive work pressure during work, this can trigger fatigue both physically, mentally and emotionally and experience prolonged stress which is known as burnout symptoms.

This research aims to reveal how job demands and perceived organizational support relate to burnout among employees at PT X. This research uses a purposive sampling method. The subjects of this research were 108 employees who worked at the company. Data collection uses the MBI (Maslach burnout inventory), Job demands and SPOS (Survey perceived organizational support) scales which have been modified and tested. The data analysis method used to test the hypothesis is product moment correlation analysis. The research results show that 1) There is a significant positive relationship between job demands and employee burnout, with a positive correlation value of 0.712 with a p value of 0.000 ($p < 0.050$); 2) There is a significant negative relationship between perceived organizational support and employee burnout, with a correlation value of -0.781 with a p value of 0.000 ($p < 0.050$).

Keywords: *Burnout, job demands, perceived organizational support and employees*



PENDAHULUAN

Ditengah persaingan pada era globalisasi saat ini, organisasi dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas, intensitas persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut mampu untuk meningkatkan daya saing guna menjaga kelangsungan hidup organisasi. Kinerja bisnis yang baik diperlukan agar aktivitas suatu perusahaan/organisasi dapat berjalan dengan lancar (Silaen.,dkk. 2021). Menurut Siagian (2015), penerapan strategi SDM yang tepat menciptakan kemampuan untuk mendorong praktik SDM yang lebih inovatif dan progresif. Oleh karena itu, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik untuk menerapkan strategi sumber daya manusia yang tepat. Tetapi, didalam lingkungan kerja karyawan sering mengalami masalah stres kerja.dalam melaksanakan tugasnya sangat dimungkinkan bila seseorang menghadapi stress, dimana pengelolaan sumber daya manusia tidak selalu berjalan dengan baik. Mengamati tingginya tingkat persaingan di dunia bisnis dapat menyebabkan tekanan pada individu selama dia bekerja (Agustin&Bernadine,2020). Menurut Robbins dan coulter (2010) stress merupakan reaksi negatif orang orang yang mendapatkan tuntutan berlebihan yang dibebankan pada dirinya karena terlalu banyak tekanan,hambatan atau peluang. Hal ini yang disebut dengan kondisi *Burnout*.

Menurut Maslach (2016) *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang terjadi sebagai respons jangka panjang terhadap stresor interpersonal kronis di tempat kerja. Kejenuhan kerja merupakan reaksi lanjutan terkait faktor penyebab stres yang terus-menerus terjadi ditempat kerja,dimana berdampak pada interaksi antara pekerja dan tugasnya (Laeque,2014). *Burnout* dapat dilihat pada beberapa gejala yang ditunjukkan. Menurut Maslach dan Leiter (2016), *burnout* memiliki beberapa aspek,yaitu: (1)Kelelahan emosi (*Emotional Exhaustion*) yaitu ketika individu merasa emosinya terkuras kehabisan tenaga dan terkuras secara emosional. Individu tidak mempunyai energi untuk menghadapi hari hari berikutnya dalam beraktivitas. (2) Depersonalization (depersonalisasi) terjadi ketika individu depresi akan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Individu tersebut menjadi jenuh dengan tuntutan dalam pekerjaannya sehingga akan menyebabkan mereka mengabaikan tuntutan dalam pekerjaan.(3) Pencapaian pribadi (*Personal Accomplishment*) mengacu pada keyakinan seseorang terhadap kompetensinya dan pencapaian dalam bekerja, jika seseorang kurang percaya diri dengan kemampuannya dalam berinteraksi bersama orang-orang disekitarnya,hal ini menyebabkan dirinya mungkin terpaksa membuat keputusan yang buruk untuk dirinya sendiri yang berujung pada kegagalan.

Berdasarkan penjelasan di atas, *Burnout syndrome* adalah suatu keadaan dimana tekanan



pekerjaan menimbulkan kelelahan baik secara fisik mental dan emosional, yang disertai dengan perasaan harga diri, sehingga kondisi ini memicu stress hebat dan berkepanjangan. Kejenuhan kerja merupakan reaksi lanjutan terkait faktor penyebab stres yang terus-menerus terjadi ditempat kerja, dimana berdampak pada interaksi antara pekerja dan tugasnya (Laeque, 2014).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sartika, Radja dan Sjahrudin (2020) sebanyak 55 dari 84 karyawan Kantor Pos Cabang Makassar menunjukkan gejala *burnout* seperti kekurangan energi dan ketertarikan akan pekerjaannya, dan didalam tulisan "*Banking: The Human Crisis*" oleh Lynn Mackenzie (2013) disebutkan bahwa banker lebih cenderung mengalami situasi stress dalam hidup mereka. Selain penelitian yang dilakukan oleh Lynn, ada juga penelitian yang dilakukan di Swiss UNI, menemukan bahwa lebih dari 80% perusahaan perbankan di 26 negara (16 Eropa, 4 Asia, 3 Afrika dan 3 Amerika Latin) menyatakan adanya kesehatan mereka yang semakin memburuk. Para banker mengatakan bahwa hal itu terjadi dalam dua tahun terakhir hingga saat ini, hal tersebut dikarenakan mereka dihadapkan pada situasi kerja yang penuh tekanan sehingga kehidupan pribadi mereka juga mengalami tekanan yang cukup besar diakibatkan dari tuntutan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan 6 karyawan yang bekerja pada PT X pada tanggal 3 april 2023 mengungkapkan 4 diantara mereka terindikasi mengalami stress kerja. bahwa terkadang mereka merasa jenuh atau bosan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehari harinya, pekerjaan yang mereka jalani setiap harinya membuat mereka tertekan dan kurang istirahat yang dimana hal ini berkaitan dengan adanya indikasi bahwa karyawan mengalami kelelahan emosional (*emotional exhaustion*). Mereka juga mengatakan bahwa terkadang mereka menjadi sensitif dan mudah marah hal ini berkaitan dengan adanya indikasi bahwa karyawan tersebut mengalami depersonalisasi. Karyawan juga mengatakan bahwa mereka tertekan dan seringkali merasa tertekan dan berniat untuk berhenti dari pekerjaannya, hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengalami pencapaian pribadi dalam aspek *burnout* yaitu *personal accomplishment*.

Dalam penelitian Lynn Mackenzie (2013) disebutkan bahwa banker lebih cenderung mengalami situasi stress dalam hidup mereka, mereka mengatakan bahwa hal itu terjadi dikarenakan mereka dihadapkan pada situasi kerja yang penuh tekanan. Patel (2014) mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *burnout*, antara lain faktor demografi (jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, status perkawinan), faktor pribadi (stres kerja, beban kerja, tipe kepribadian), dan faktor organisasi (kondisi kerja dan dukungan sosial).

Salah satu faktor pribadi termasuk *Job demands* merupakan salah satu yang paling berkontribusi timbulnya *burnout*. *Job demands* yang berlebihan mencakup jam bekerja yang panjang, jumlah individu yang harus dilayani (contohnya, kelas yang penuh), meningkatnya kewajiban yang



diemban, tugas-tugas rutin dan non-rutin, serta tugas lain di luar kapasitas pekerja. Menurut Choi dkk(2012) *job demands* merupakan tuntutan pekerjaan dilingkungan kerja yang menimbulkan respon psikologis berupa stressor. Disebutkan juga faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* dari faktor organisasi yaitu *perceived organizational support*, *perceived organizational support* adalah persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan memperhatikan kesejahteraan mereka dalam bekerja. Dari penjelasan diatas tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki seberapa besar hubungan *job demands* pada *burnout*, dan seberapa besar hubungan *perceived organizational support* yang dirasakan terhadap mencegah *burnout*.

METODE

Desain dan Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif non eksperimental yang bertujuan untuk mengukur seluruh variabel penelitian dengan perhitungan statistik tanpa memberikan manipulasi terhadap variabel yang akan diuji (Gravetter & Forzano, 2018). Penelitian ini merupakan tipe penelitian korelasional karena melihat kemampuan prediktif antar variabel-variabel penelitian, yaitu variabel *burnout*, *job demands* dan *perceived organizational support*.

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan X dengan karakteristik lama bekerja 1 tahun atau lebih, (Maslach & Leiter, 2001) dan berusia 19-35 tahun. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling yang dimana pemilihan sampel dengan pertimbangan tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2013).

Penyebaran data uji coba dan data penelitian dilakukan secara online melalui google form kepada subjek yang karakteristik sesuai dengan kebutuhan penelitian. Hasilnya ada 108 karyawan perusahaan mengisi data.

Instrumen Penelitian

Variabel *Burnout* dalam penelitian ini dari Maslach Burnout Inventory (MBI) menggunakan aspek dari Maslach dan Leiter (2001) dan dimodifikasi oleh peneliti yang awalnya terdiri dari 22 aitem dan dimodifikasi menjadi 15 aitem bersifat favorable, yang terdiri dari tiga aspek yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization* dan *personal accomplishment*. Hasil uji reliabilitas pada variabel *burnout* sebesar 0,900 dan daya beda aitem yaitu berkisar antara 0,328-0,758.

Variabel *job demands* dalam penelitian ini aspek yang dikembangkan oleh Choi, dkk(2012) berjumlah 15 aitem bersifat favorable, yang terdiri dari dua aspek yaitu *Psychological demands* dan



Physical demands. Hasil uji reliabilitas pada variabel *job demands* sebesar 0,911 dan daya beda aitem yaitu berkisar antara 0,366-0,832.

Variabel *perceived organizational support* dalam penelitian ini menggunakan aspek yang dikembangkan oleh Rhoades&Eisenberger(2002) berjumlah 18 aitem dan dimodifikasi oleh peneliti menjadi 12 aitem yang bersifat favorable, terdiri dari tiga aspek yaitu *fairness, supervisor support, organization reward and job condition*. Hasil uji reliabilitas pada variabel *perceived organizational support* sebesar 0,963 dan daya beda aitem berkisar antara 0,721-0,872. Ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert, setiap skala disusun dengan 4 pilihan jawaban alternative Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pemberian skor aitem favorable untuk jawaban positif sangat setuju (SS) memperoleh skor 4, setuju (S) memperoleh skor 3, sedangkan jawaban negatif tidak setuju (TS) memperoleh skor 2, dan sangat tidak setuju (STS) memperoleh skor 1.

Analisis Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah teknik korelasi product moment yaitu untuk melihat hubungan masing-masing variabel bebas terhadap terikat, perhitungan statistik dilakukan dengan bantuan program (SPSS) 22.

HASIL

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 108 karyawan. Rentang usia subjek terdiri dari 19-26 berjumlah 65 subjek (60%), rentang usia 27-35 berjumlah 43 subjek (40%). Selanjutnya, subjek dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki yang berjumlah laki-laki 64 subjek(59,3%) sedangkan subjek perempuan berjumlah 44(40,7%). Kemudian, dengan masa bekerja atau lama bekerja, karyawan lama bekerja selama 1 tahun berjumlah 18(16,7%) untuk karyawan dengan lama bekerja >1 tahun terdapat 90(83,3%). Dari paparan diatas disimpulkan bahwa subjek yang bekerja diperusahaan lebih banyak dengan rentang usia 19-26 tahun, dengan jenis kelamin terbanyak adalah laki-laki dengan lama bekerja >1 tahun. Selanjutnya dilakukan kategorisasi dalam setiap variabel yang dimana untuk mengelompokkan individu kedalam kelompok yang terpisah secara berjenjang berdasarkan atribut yang diukur (azwar,2016). Adapun klasifikasi skor jawaban dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 1

Kategorisasi skor skala *Burnout, Job Demands* dan *Perceived Organizational Support*



<i>Burnout</i>				
Kategori	Pedoman	Skor	N	Persentase
Tinggi	$\chi \geq \mu + 1. \sigma$	$\chi \geq \mu$ 45	17	15.7%
Sedang	$(\mu - 1. \sigma) \leq \chi < (\mu + 1. \sigma)$	$30 \leq \chi < 45$	82	75.9%
Rendah	$\chi < \mu - 1. \sigma$	$\chi < 30$	9	8.3%
Total			108	100%
<i>Job Demands</i>				
Kategori	Pedoman	Skor	N	Persentase
Tinggi	$\chi \geq \mu + 1. \sigma$	$\chi \geq \mu$ 30	41	38.0%
Sedang	$(\mu - 1. \sigma) \leq \chi < (\mu + 1. \sigma)$	$20 \leq \chi < 30$	43	39.8%
Rendah	$\chi < \mu - 1. \sigma$	$\chi < 20$	24	22.2%
Total			108	100%
<i>Perceived Organizational Support</i>				
Kategori	Pedoman	Skor	N	Persentase
Tinggi	$\chi \geq \mu + 1. \sigma$	$\chi \geq \mu$ 36	43	39.8%
Sedang	$(\mu - 1. \sigma) \leq \chi < (\mu + 1. \sigma)$	$24 \leq \chi < 36$	31	28.7%
Rendah	$\chi < \mu - 1. \sigma$	$\chi < 24$	34	31.5%
Total			108	100%

Selanjutnya dilakukan uji normalitas untuk mengetahui sebaran data dari variabel yang diukur terdistribusi normal atau tidak (Ananda & Fadhli, 2018). Uji normalitas menggunakan tehnik analisis model one sample Kolmogorov- Smirnov (KS-Z). Pedoman yang digunakan untuk uji normalitas yaitu jika nilai signifikasi dari uji Kolmogorov- Smirnov $> 0,05$ maka sebaran yang dilakukan normal. Namun, jika nilai signifikasi KolmogorovSmirnov < 0.05 maka sebaran data tidak mengikuti distribusi normal (Hadi, 2015). Dari hasil perhitungan diperoleh nilai test statistic kolmogorav-smirnov berdistribusi normal dengan nilai $0,80 > 0,05$ data penelitian ini terdistribusi normal. Selanjutnya untuk uji linearitas variabel *Job demands* menunjukkan nilai F sebesar 133.593 p



=0.000 ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel *burnout* dengan variabel *job demands* terdapat hubungan yang linier. Sedangkan variabel *Perceived organizational support* menunjukkan nilai F sebesar 185.780 $p = 0.000$ ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel *Burnout* dengan variabel *Perceived organizational support* terdapat hubungan yang linier.

Dari hasil pengujian hipotesis pertama, hubungan *job demands* dengan *burnout* pada karyawan didapatkan nilai r_{xy} sebesar 0,712 $p = 0,000$ ($p < 0,050$), Hasil penelitian ini juga mendapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,507 nilai ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif variabel *job demands* terhadap *burnout* pada karyawan yang bekerja adalah 50,7% sedangkan sisanya 49,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan dari hasil pengujian hipotesis kedua hubungan *perceived organizational support* dengan *burnout* pada karyawan didapatkan nilai r_{xy} sebesar -0,781 $p = 0,000$ ($p < 0,050$), Nilai koefisien determinasi sebesar 0,610 nilai ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif variabel *perceived organizational* dengan *burnout* pada karyawan yang bekerja sebesar 61,0% sedangkan sisanya 39% dipengaruhi oleh variabel lain.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job demands* dengan *burnout* dan *perceived organizational support* dengan *burnout*. Hasil dari hipotesis pertama *Job demands* memiliki hubungan positif terhadap *burnout* pada karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi *job demands* maka semakin tinggi *burnout* begitupun sebaliknya. Dilihat dari data penelitian, lebih banyak karyawan yang bekerja di PT X berusia 19-26 tahun, hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Schaufeli dan Leiter (2001) bahwa karyawan yang lebih muda resiko lebih besar mengalami *burnout*. Selanjutnya dengan masa kerja kebanyakan dari mereka bekerja lebih dari 1 tahun hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan Schaufeli dan Leiter (2001) bahwa orang yang bekerja dengan masa yang lama diyakini lebih rentan mengalami kelelahan emosional. Secara khusus, penelitian ini telah menggambarkan bahwa *job demands* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* yang berdampak pada *emotional exhaustion*, depersonalisasi dan *personal accomplishment* karyawan, artinya karyawan bisa mengalami *burnout* jika mereka tidak bisa mengelola tuntutan tugas yang diberikan kepada mereka secara efektif dan efisien dalam waktu yang telah ditentukan. *Burnout* dapat terjadi karena *job demands* yang lebih tinggi dan sumber daya pekerjaan yang tersedia tidak mencukupi bagi karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Higashiguchi dkk (2009) pada manajer pria di perusahaan manufaktur. Studi tersebut menunjukkan bahwa subjek



mengalami kelelahan hebat dan tingkat sinisme yang tinggi. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan (*job demands*), semakin tinggi juga tingkat depresi seseorang, Melati dan Surya (2015) juga menemukan bahwa *job demands* memiliki pengaruh positif terhadap *burnout* pada karyawan. Selain itu, Ari dan Dovi (2014) menegaskan bahwa *job demands* memberikan kontribusi positif terhadap fenomena *burnout*. Kesimpulan dari berbagai penelitian ini adalah bahwa *job demands* dapat meningkatkan tingkat stres, depresi, dan *burnout*. Oleh karena itu, salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout* pada karyawan adalah tingginya persepsi terhadap tuntutan kerja atau *job demands*.

Sedangkan untuk hipotesis kedua *perceived organizational support* memiliki hubungan negatif dengan *burnout* pada karyawan yang berarti semakin rendah *perceived organizational support* maka semakin tinggi *burnout*, begitupun sebaliknya. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Alcover (2018) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara *perceived organizational support* dengan *burnout*. Peran organisasi dalam mengurangi *burnout* dari karyawan yang melibatkan *supervisor*, hal ini dapat mengurangi ketegangan emosional bagi mereka (Carlotto dkk, 2013). *Perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan berhubungan dengan seluruh hasil kerja organisasi yang menciptakan kondisi kerja menguntungkan. Ketika karyawan mendapatkan *fairness supervisor support organizational reward and job conditions* dengan baik maka menghasilkan peningkatan harga diri, harapan, dan pertumbuhan bagi organisasi juga karyawan. Sehingga hal ini memunculkan variabel *perceived organizational support* dalam penelitian. Sejalan dengan penelitian (Hobfoll, 1989) mengatakan bahwa POS dapat memicu stress dan kelelahan, hal ini juga terkait dengan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Anomneze, dkk (2016), yang fokus pada problematika tentang *Teacher's emotional labour and burnout*, juga mendukung temuan ini. Mereka menjelaskan bahwa *perceived organizational support* dapat membantu guru dalam mengelola emosi mereka, sehingga dapat mengurangi tingkat *burnout*. Kesimpulan dari berbagai penelitian ini adalah bahwa *perceived organizational support* berkorelasi terhadap tingkat stres, depresi, dan *burnout*. Oleh karena itu, salah satu faktor yang berkontribusi pada munculnya *burnout* pada karyawan adalah tingkat *job demands* yang tinggi dan *perceived organizational support* yang rendah dirasakan oleh mereka.

Penelitian yang dilakukan ini juga mempunyai keterbatasan yaitu keterbatasan jarak sehingga dilakukan penelitian melalui google form, yang dimana peneliti tidak memiliki kemampuan untuk melakukan pengamatan secara langsung ketika melakukan proses pengisian skala penelitian, timbulnya kekhawatiran terkait dengan kemungkinan adanya *faking good* dan *faking bad* selama proses



pengisian. Selain itu faktor lain dalam mempengaruhi *burnout* perlu dipertimbangkan yang tidak diukur dalam penelitian ini, yang menurut Santoso (2021) masih banyak faktor yang mempengaruhi *burnout* seperti faktor internal seperti jenis kelamin, usia, status perkawinan serta kepribadian dan faktor eksternal lain meliputi masa kerja, peran konflik, ambiguitas peran dan lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *job demands* dan *burnout* dan hubungan yang negatif antara *perceived organizational support* dengan *burnout*. Dari hasil korelasi terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel *job demands* dengan *burnout*. Semakin tinggi *job demands* maka semakin tinggi *burnout* pada karyawan, begitupun sebaliknya semakin rendah *job demands* maka semakin rendah juga *burnout* pada karyawan. Selanjutnya, dari hasil korelasi antara *perceived organizational support* dengan *burnout* terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *burnout*. Semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin rendah *burnout*, begitupun sebaliknya semakin rendah *perceived organizational support* maka semakin tinggi *burnout* pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustine, T.N. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Abadi Autopart/Tiara Nathania Aguatin/21140184/Pembimbing: Dra. Bernadine Anomneze, E. A., Ugwu, D. I., Enwereuzor, I. K., & Ugwu, L. I. (2016). Teachers' emotional labour and burnout: Does perceived organizational support matter? *Asian Social Science*, 12(2), 9–22. <https://doi.org/10.5539/ass.v12n2p9>
- Arie Fajriani, Dovi Septiari. (2015). Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 1(2): 30-59
- Azwar, Saifuddin. 2016. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2017). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Choi, B., Kurowski, A., Bond, M., Baker, D., Clays, E., De Bacquer, D., & Punnett, L. (2012). Occupation-differential construct validity of the job content questionnaire (jcq) psychological job demands scale with physical job demands items: a mixed methods research. *Ergonomics*. 55(4), 425- 439. <https://doi.org/10.1080/00140139.2011.645887>



-
- Gravetter, F. J., & Forzano, L.-A. B. (2018). Research methods for the behavioral sciences. Cengage Learning.
- Kitaoka-Higashiguchi K, Morikawa Y, Miura K, Sakurai M, Ishizaki M, Kido T, et al. Burnout and risk factors for arteriosclerotic disease: follow-up study. *J Occup Health*. 2009;51(2):123–31.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *Worldpsychiatry*, 15(2), 103-111.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 52. 397- 422.
- Melati Purbaningrat, I Putu., Ketut Surya Ida Bagus., (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Unud*. 4(5): 1149-1165
- Patel, B. (2014). The organizational factors that affect burnout in nurses. In RCN Education Conference. West Middlesex University Hospital.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Jakarta : Bumi Aksara
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Williams, A. D., Blackwell, S. E., Mackenzie, A., Holmes, E. A., & Andrews, G. (2013). Combining imagination and reason in the treatment of depression: A randomized controlled trial of internet-based cognitive-bias modification and internet-CBT for depression. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 81(5), 793-799. doi: 10.1037/a0033247