

Hubungan Dukungan Organisasional Dengan *Burnout*

Relationship between Organisational Support and Burnout

Rizqa Nabilah*

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

*Corresponding author: rizqanabilah@gmail.com

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan Hubungan Dukungan Organisasional Dengan Burnout Pada Karyawan PGN Solution. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis korelasional. Populasi penelitian adalah karyawan di PGN Solution yang berjumlah 67 karyawan. Menggunakan teknik sampling total sampling. Dalam mengukur dukungan organisasional peneliti menggunakan teori aspek-aspek dukungan organisasional: peduli dengan kesejahteraan karyawan, respon terhadap kesulitan karyawan, peduli dengan performa kerja karyawan, respon terhadap ide dan pendapat karyawan. Skala disusun berdasarkan aspek-aspek burnout: Kelelahan emosi (emotional exhaustion), depersonalisasi (depersonalization), perasaan tidak berkemampuan (low of personal accomplishment). Berdasarkan hasil analisis korelasi product moment, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan organisasional dengan burnout. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,391$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Disimpulkan bahwa dukungan organisasional sedang cenderung rendah dengan mean hipotetik sebesar 67,5 lebih besar dari mean empirik dengan nilai 61,06. Selanjutnya burnout memperoleh hasil sedang cenderung tinggi dengan nilai mean hipotetik sebesar 57,5 lebih kecil dibandingkan nilai mean empirik 62,76.

Kata Kunci: Dukungan Organisasional; *Burnout*; Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the relationship between Organizational Support and Burnout in PGN Solution employees. This study uses quantitative research methods with correlational analysis. The research population is employees at PGN Solution, totaling 67 employees. Using total sampling technique. In measuring organizational support, researchers use the theory of aspects of organizational support: concern for employee welfare, response to employee difficulties, concern for employee work performance, response to employee ideas and opinions. The scale is arranged based on burnout aspects: emotional exhaustion, depersonalization, feelings of inadequacy (low of personal accomplishment). Based on the results of product moment correlation analysis, it can be seen that there is a negative relationship between organizational support and burnout. This result is evidenced by the correlation coefficient $r_{xy} = -0.391$, with a significant $p = 0.000 < 0.05$. It was concluded that organizational support tends to be low with a hypothetical mean of 67.5 greater than the empirical mean of 61.06. Furthermore, burnout results tend to be high with a mean hypothetical value of 57.5, which is smaller than the empirical mean value of 62.76.

Keywords: Organizational Support; *Burnout*; Employee.

Rekomendasi mensitasi :

Nabilah, R. (2025), Hubungan Dukungan Organisasional Dengan Burnout. *Existential (Journal of Psychology)*, 1 (1): 15-22.

PENDAHULUAN

Dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai, terkadang karyawan mengalami rasa lelah yang akan menghambat aktivitas kerja. Ketidakmampuan karyawan untuk memenuhi harapan dan tuntutan di tempat kerja akan membuat hasil kerja menurun. Reaksi ketidakmampuan biasanya berisikan keluhan, baik dari aspek fisik maupun emosional. Keluhan tersebut akan menimbulkan upaya untuk mengatasinya. Seseorang akan berusaha dengan berbagai cara mengelola rasa lelah, akan tetapi tidak semua orang berhasil melakukannya. Menjalani kehidupan yang serba modern ini seorang karyawan dituntut untuk cepat dan dapat menampilkan kinerja yang optimal hal-hal yang dapat menimbulkan permasalahan dan tekanan ditempat kerja yang pada akhirnya akan menimbulkan *burnout*.

Burnout merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif hal ini dikemukakan oleh Maslach (dalam Efa, 2011). Menurut Pines & Aronson (2016) ciri- ciri umum *burnout*, yaitu: sakit fisik dicirikan seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, tegang pada otot leher dan bahu, sering flu, susah tidur, rasa letih yang kronis. Kelelahan emosi dicirikan seperti rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, suka marah, gelisah, putus asa, sedih, tertekan, tidak berdaya. Kelelahan mental dicirikan seperti acuh tak acuh pada lingkungan, sikap negatif terhadap orang lain, konsep diri yang rendah, putus asa dengan jalan hidup, merasa tidak berharga. *Burnout* pada

karyawan yaitu karena adanya beban kerja yang berlebihan, karyawan merasa mereka terlalu banyak melakukan pekerjaan, sehingga tidak cukup waktu untuk melakukan tugas yang dibutuhkan, dan tidak cukup sumber daya untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Ada ketidakseimbangan, atau ketidakcocokan, antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan tersebut.

Adapun aspek-aspek *burnout* menurut Schuler dan Jackson (2017) ialah kelelahan emosional dalam aspek ini seorang pekerja yang lelah secara emosional apabila diminta menjelaskan apa yang dirasakan akan berkata ia merasa kehabisan tenaga, dan lelah secara fisik. Aspek selanjutnya adalah sikap depersonalisasi, aspek ini melihat dari pekerja yang telah mencapai tahap paling ekstrim seperti karyawan menjadi sensitive terhadap orang-orang yang dilayaninya. Aspek lainnya adalah perasaan tidak mampu, dalam aspek ini di lihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

Burnout bisa saja muncul di berbagai jenis pekerjaan, termasuk pekerjaan dengan latar belakang *non human service*. Muchinsky (dalam Farhati & Rosyid, 2016) menyatakan bahwa *burnout* bisa terjadi pada segala jenis pekerjaan bila memang ada tekanan, dan juga semakin berkurangnya energi yang dihasilkan bila terjadi frustrasi yang berkelanjutan. *Burnout* diharapkan tidak dialami oleh karyawan.

Dalam mengatasi *burnout* tiap perusahaan memiliki cara yang berbeda-beda, seperti melakukan penyuluhan

terhadap karyawan, yaitu pengetahuan dasar tentang stress dan cara penanganannya, informasi tentang cara mendapatkan pertolongan dan kebijakan-kebijakan perusahaan tentang kesehatan jiwa. Pihak perusahaan juga mengupayakan menciptakan kondisi suasana kerja yang kondusif dan perbaikan lingkungan kerja baik secara fisik maupun sosial. Misalnya: pemberian cuti tahunan, rekreasi bersama dengan tim, *out bond*, pemeriksaan kesehatan, *family gathering*, pemberian insentif atau upah lembur yang tinggi. Hal ini juga terjadi pada karyawan PGN Solution.

PGN Solution adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang transmisi dan distribusi gas bumi. PGN mengoperasikan jalur pipa distribusi gas sepanjang lebih dari 3.750 km, menyuplai gas bumi ke pembangkit listrik, industri, usaha komersial termasuk restoran, hotel dan rumah sakit, serta rumah tangga di wilayah-wilayah yang paling padat penduduknya di Indonesia. PGN mendapatkan keuntungan dari penjualan gas kepada konsumen. PGN Solution telah mengelola lebih dari 3300 proyek. Hal yang utama dan dapat menjadi tolak ukur kehandalan PGN Solution dalam menyelesaikan setiap proyek pemanfaatan gas bumi di berbagai wilayah Indonesia.

Berdasarkan hasil observasi PGN Solution terlihat karyawan yang menganggap bahwa pekerjaan itu adalah bagian dari hidupnya sehingga dia datang tepat waktu, menerima kritikan, mematuhi tata tertib perusahaan, Akan tetapi tidak sedikit karyawan yang mangkir saat bekerja, karyawan PGN Solution dalam penelitian ini yang diambil adalah karyawan yang bekerja dilapangan

sehingga mereka terkadang lupa untuk balik ke kantor dan finger print saat sore hari. Selain itu dikarenakan kondisi kerja yang monoton dan membuat karyawan harus bekerja dengan tantangan dari segala kondisi fisik dan psikologis sehingga sering lupa untuk menginput data pada hari yang sama, melainkan mereka memilih untuk menyelesaikan pekerjaannya ketika keesokan harinya.

Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan mengambil sampel pada bagian Operator dimana pembagian kerjanya seperti: melihat, membaca, menulis pasokan gas yang masuk dan melaporkan ke GMC selaku penerima pasokan dari beberapa stasiun yang ada di regional Sumbagut. Tugas harian lainnya ada tugas terjadwal seperti pembersihan pipa yang ada di stasiun dan lainnya dengan pembagian 2 shift kerja yaitu masuk 12 jam dari jam 08.00 s/d jam 20.00. Karyawan mengakui bahwa menurut mereka pekerjaan yang sudah selesai dan yang belum selesai akan terlihat tanpa harus di informasikan, karena PGN Solution memiliki alat pendeteksi, akan tetapi tidak semua karyawan mampu mengoperasikannya dengan baik. Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang diberikan akan selesai jika ada dukungan dari sesama karyawan sehingga hal ini membentuk suatu dorongan yang dapat membuat pekerjaan selesai menjadi lebih mudah. Sering terjadi kesenjangan antara karyawan karena mereka memiliki jam istirahat yang fleksibel sehingga hal ini membuat karyawan menjadi kurang tepat waktu untuk hadir di lokasi kerja.

Kenyataan yang terjadi berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu

karyawan, kondisi burnout terjadi karena pekerjaan yang dituntut maksimal dan sempurna namun dengan waktu kerja yang terus menerus secara psikologis membuat sebagian karyawan sering merasa tertekan, kehilangan konsentrasi, apatis, dan kurang peduli dengan lingkungan sosial. Akibat tekanan kerja yang berat tersebut terkadang menjadi penyebab terjadinya kesalahan dalam penyulingan gas yang tentu akan menjadikan resiko kecelakaan kerja. Pipa gas yang di alurkan tentulah harus di cek kondisi dan keamanannya agar tidak terjadi hambatan dan kendala yang semakin dibiarkan akan berdampak kepada saluran pipa gas yang lainnya. Menurut salah seorang supervisor ada juga karyawan yang mengundurkan diri karena dengan alasan tidak kuat dengan kondisi kerja yang dialami. Kondisi kerja yang membuat lelah karyawan terjadi karena system penyaluran gas dan kondisi tehknis yang terkadang sulit untuk dipahami karena mereka diharuskan mampu menguasai alat, jaringan hingga aplikasi yang digunakan pada saat bekerja. Dukungan organisasional adalah keyakinan karyawan tentang seberapa jauh organisasi memperhatikan kesejahteraan dan memberikan nilai bagi kontribusi yang telah diberikannya terhadap organisasi lebih kecil, lebih memungkinkan mengalami konsekuensi psikis yang negatif (Eisenberger, 2014). Dukungan sosial organisasi memiliki peran penting untuk membangun lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat. Organisasi yang sehat dan bersahabat juga akan membentuk komunikasi interpersonal yang baik. Hal ini akan menjadi dukungan bagi anggota organisasi ketika bekerja. Dukungan ini membuat anggota organisasi

semangat untuk melakukan pekerjaan walaupun dirasa begitu berat. Semangat dan dukungan yang diberikan pada anggota organisasi akan mampu mengubah perasaan yang semula jenuh dalam bekerja menjadi ceria dan bersemangat kembali.

Karyawan merasa kurangnya dukungan dan komunikasi dari temannya sehingga mereka tidak berkordinasi jika ada yang keluar kantor dan bergantian untuk istirahat ataupun sholat. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Steers (2005) bahwa tanpa kinerja yang baik disemua tingkatan organisasi, maka pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit bahkan mustahil. Siapa saja dapat mengalami lelah di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. *Burnout* adalah kondisi penurunan baik fisik maupun mental dan emosional dikarenakan adanya beban terhadap pekerjaan. Skala disusun berdasarkan aspek-aspek *burnout* menurut Maslach (dalam Harnida, 2015) sebagai berikut: Kelelahan emosi (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), perasaan tidak berkemampuan (*low of personal accomplishment*). Dukungan organisasional merupakan suatu pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja karyawan yang membuat individu merasa diperhatikan sehingga individu tersebut menjadi lebih optimis dalam menghadapi kehidupannya. Dukungan organisasional dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek dukungan organisasi aspek persepsi

dukungan organisasi yang digunakan oleh Eisenberger et al. (dalam Hikmah A, 2017) berdasarkan item dalam *survey of perceived organizational support*, meliputi : Peduli dengan kesejahteraan karyawan, Respon terhadap kesulitan karyawan, Peduli dengan performa kerja karyawan, Respon terhadap ide dan pendapat karyawan.

Menurut Hadi (2011) sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Adapun teknik yang dipakai peneliti yaitu dengan total sampling. Total sampling diambil sebagai teknik sampel dalam penelitian ini dikarenakan karyawan mengalami burnout secara keseluruhan di dukung dari wawancara dan observasi. Menurut Sugiyono (2014) total sampling merupakan teknik penentuan sampel yang diambil berdasarkan jumlah keseluruhan populasi. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 67 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 67 karyawan *PGN Solution Action*. Pada penelitian ini teknik pengumpulan data diukur dengan menggunakan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2013). Skala likert digunakan karena skala ini mudah dipahami sampel dan familiar. Skala disusun dengan 4 alternatif jawaban, skala likert digunakan dalam penelitian ini dikarenakan skala likert merupakan salah satu skala yang tidak asing dan sudah di kenal sampel sehingga memudahkan untuk memahaminya. Adapun jawaban pada skala ini yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat

Tidak Setuju (STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Skala dukungan organisasional pada penelitian ini disusun sebanyak 28 aitem, terdapat aitem yang gugur sebanyak 1 aitem yaitu nomor 26 karena skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* < 0,300. Adapun nilai reliabilitasnya sebesar 0,947. Skala *burnout* dalam penelitian ini disusun sebanyak 28 aitem, dan sebanyak 6 aitem yaitu nomor 1, 14, 15, 18, 21 dan 24 karena skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* < 0,300. Yang berarti 22 aitem lainnya valid karena skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* ≥ 0,300. Adapun nilai reliabilitasnya sebesar 0,891.

Uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian, menyebar berdasarkan prinsip kurve normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan rumus Kolmogorov dan Smirnov (K-S). Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa data variabel dukungan organisasional dan *burnout* mengikuti sebaran normal, yaitu berdistribusi sesuai prinsip kurve normal. Sebagai kriterianya apabila $p > 0,050$ maka sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,050$ maka sebarannya dinyatakan normal (Hadi & Pamardiningsih, 2000).

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	Mean	SD	K-S	Sig	Ket
Dukungan Organisasional	61,06	14,276	0.550	0.923	Normal
<i>Burnout</i>	62,76	9,288	0.992	0.279	Normal

Uji linieritas hubungan dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Artinya apakah dukungan organisasional dapat mempengaruhi *burnout* pada karyawan PGN Solution. Berdasarkan uji linieritas, dapat diketahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini dapat atau tidak dianalisis secara korelasional *product moment*. Hasil analisis menunjukkan bahwa antara variabel dukungan organisasional mempunyai hubungan yang linier dengan *burnout*. Sebagai kriterianya apabila p beda pada deviation for linierity >0,050, artinya perngaruh tidak memiliki deviasi yang kuat, sehingga inreaksi yang terjadi antara IV dan DV murni karena interaksi keduanya tanpa dicampuri oleh adanya deviasi, maka dapat disimpulkan linier.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan Interaksi

Interaksi	Koefisien F	Pvalue	Keterangan
X - Y	1.239	0.543	Linier

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan organisasional dengan *burnout*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,391$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Tabel dibawah ini merupakan rangkuman

Tabel 4. Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik Dan Empirik

Variabel	Nilai Rata-Rata		SD/SB	Keterangan
	Hipotetik	Empirik		
Dukungan organisasional	67,5	61,06	14,276	Sedang cenderung rendah
<i>Burnout</i>	57,5	62,76	9,288	Sedang cenderung tinggi

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasional sedang cenderung rendah dengan mean hipotetik sebesar 67,5 lebih besar dari mean empirik dengan nilai 61,06.

hasil perhitungan analisis *r product moment*

Tabel 3. rangkuman Analisa Korelasi *rProduct Moment*

Statistik	Koefisien (r_{xy})	P	Koef. Det. (r^2)	BE%	Ket
X - Y	-0.391	0.000	0,283	28,30%	S

Untuk mean hipotetik variabel dukungan organisasional dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan skala yang berjumlah 27 butir dan diformat menggunakan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(27 \times 1) + (27 \times 4)\} / 2 = 67,5$. Variabel *burnout* dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan skala yang berjumlah 23 butir dan diformat menggunakan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban, skor 1 dan skor 4 maka mean hipotetiknya adalah $\{(22 \times 1) + (22 \times 4)\} / 2 = 55$. Berdasarkan analisis data, hasil dari analisis statistik diperoleh mean empirik variabel dukungan organisasional sebesar 61,06, dan untuk variabel *burnout* sebesar 62,76. Dalam upaya mengetahui kondisi dukungan organisasional dan *burnout* maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SB atau SD dari variabel yang sedang diukur. Nilai SB atau SD variabel dukungan organisasional sebesar 14,276, sedangkan *burnout* sebesar 9,288.

Selanjutnya *burnout* memperoleh hasil sedang cenderung tinggi dengan nilai mean hipotetik sebesar 57,5 lebih kecil dibandingkan nilai mean empirik 62,76.

Burnout merupakan respon pekerja pada situasi yang menuntut secara emosional dengan adanya tuntutan dari penerima pelayanan yang memerlukan bantuan, perhatian, maupun perawatan dari pemberi pelayanan (Leiter & Maslach, 2009). Dukungan organisasional dipersepsikan untuk merujuk pada kenyamanan, perhatian, penghargaan, dan bantuan pada individu yang diberikan dari seseorang atau kelompok (Sarafino, 2011).

Burnout bisa saja muncul di berbagai jenis pekerjaan, termasuk pekerjaan dengan latar belakang *non human service*. Muchinsky (Farhati dan Rosyid, 2016) menyatakan bahwa *burnout* bisa terjadi pada segala jenis pekerjaan bila memang ada tekanan, dan juga semakin berkurangnya energi yang dihasilkan bila terjadi frustrasi yang berkelanjutan. *Burnout* diharapkan tidak dialami oleh karyawan. Menurut Maslach (2016) faktor yang mempengaruhi *Burnout* salah satunya adalah dukungan organisasional. Menurut Hartman (dalam Kusumastuti, 2005), menyatakan dukungan rekan kerja merupakan variabel yang secara signifikan berhubungan dengan *burnout*. Menurut Cherniss (dalam Efa, 2011), interaksi sosial dengan rekan kerja merupakan sumber dukungan yang sangat penting bagi individu untuk dapat menyesuaikan merupakan sumber dukungan yang sangat penting bagi individu untuk dapat menyesuaikan diri dengan stres. Pines (dalam Efa, 2011), menyatakan bahwa individu kecil kemungkinannya untuk mengalami *burnout* dalam suatu organisasi yang memberikan kesempatan pada individu untuk mengungkapkan perasaan akan mendapatkan dukungan dengan umpan balik dari rekan kerja.

Dalam mengatasi *burnout* tiap perusahaan memiliki cara yang berbeda-beda, seperti melakukan penyuluhan terhadap karyawan, yaitu pengetahuan dasar tentang stress dan cara penanganannya, informasi tentang cara mendapatkan pertolongan dan kebijakan-kebijakan perusahaan tentang kesehatan jiwa. Pihak perusahaan juga mengupayakan menciptakan kondisi suasana kerja yang kondusif dan perbaikan lingkungan kerja baik secara fisik maupun sosial. Misalnya: pemberian cuti, rekreasi, *out bond*, pemeriksaan kesehatan, *family gathering*, pemberian insentif atau upah lembur yang tinggi. Hal ini juga terjadi pada karyawan PGN *Solution*.

Adapun penelitian terdahulu tentang Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Rotary PT Sumber Mas Indah Plywoods (Yoga, 2006). Dari hasil analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan kelelahan kerja pada karyawan ($r = -0,575$, sig. = 0,000). Adapun sumbangan efektif dukungan sosial terhadap kelelahan kerja sebesar 33,1%. Seseorang yang mengalami kelelahan kerja tentu membutuhkan dukungan sosial atau support dari orang-orang disekitarnya untuk mengurangi atau menghilangkan rasa lelahnya. Dengan adanya dukungan sosial dari lingkungan sekitar kemungkinan kelelahan kerja pada karyawan dapat dikurangi. Maka dari itu, berdasarkan pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan dukungan sosial dengan kelelahan kerja.

Penelitian selanjutnya memperoleh hasil analisis product moment diperoleh

koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar $-0,577$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) artinya ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan burnout pada perawat. Sumbangan efektif dukungan sosial terhadap burnout sebesar $33,3\%$. Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel burnout mempunyai rerata empirik (RE) sebesar $48,83$ dan rerata hipotetik (RH) sebesar $47,5$ yang berarti burnout pada perawat tergolong sedang. Variabel dukungan sosial diketahui rerata empirik (RE) sebesar $58,60$ dan rerata hipotetik (RH) sebesar $47,5$ yang berarti dukungan sosial pada perawat tergolong tinggi. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan burnout pada perawat (Eka, 2015).

Penelitian lainnya mendapatkan analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara aspek kualitas dukungan sosial dengan burnout ($r = -0,397$; $p < 0,001$) tetapi ditemukan tidak terdapat hubungan antara aspek kuantitas dukungan sosial dengan burnout ($r = -0,114$; $p < 0,05$). Hasil penelitian mengindikasikan bahwa individu dapat mengatasi burnout ketika mampu merasakan kepuasan terhadap dukungan sosial yang diterima bukan terkait jumlah dukungan sosial yang diterima (Agustinus, 2020).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi product moment, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan organisasional dengan burnout. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,391$,

dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,283$. Ini menunjukkan dukungan organisasional berdistribusi sebesar $28,30\%$ terhadap burnout. Disimpulkan bahwa dukungan organisasional sedang cenderung rendah dengan mean hipotetik sebesar $67,5$ lebih besar dari mean empirik dengan nilai $61,06$. Selanjutnya burnout memperoleh hasil sedang cenderung tinggi dengan nilai mean hipotetik sebesar $57,5$ lebih kecil dibandingkan nilai mean empirik $62,76$.

DAFTAR PUSTAKA

- Canavan, J., Dolan P., & Pinkerton J. (2000). *Family support direction from diversity*.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Greenberg J. (2011), *Behaviour in Organizations, 10th edition*. Pearson Education Limited, Essex: England.
- Lathifah, A. (2017). Hubungan Spiritual Well-being dan Burnout Pada Karyawan.
- Pines, A., & Aronson, E. (2016). *Career Burnout*. New York: Free Press.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698 - 714.
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santrock, J. W. (2012). *Life Span Development : Perkembangan Masa Hidup Jilid I*. (B. Widiasinta, Penerj.) Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yoga, C. V. (2006). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Rotary PT Sumber Mas Indah Plywoods (*Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang*).