

The Effect of Social Support on Employee Burnout: A Leadership Style Perspective

Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Burnout Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan

Nur Ifani Chaerun Nisa¹, Agus Salim²

^{1,2} Program Studi Psikologi, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta, Indonesia
Email: ¹ nurifanichaerunnisa22@gmail.com, ² agussalim@unisayogya.ac.id

Artikel Info

Riwayat Artikel:

Penyerahan 2024-12-09

Revisi 2025-02-20

Diterima 2025-03-11

Keyword:

Burnout;
Employee;
Social Support;
Leadership Style

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of social support on employee burnout from the perspective of leadership style. This study employed quantitative approach and used a questionnaire to collect data from 100 employees working in Jakarta, selected through incidental sampling. The measurement tools in this study included the burnout scale, social support scale, and leadership style scale. Data were analyzed using ANCOVA with the assistance of SPSS version 25 for Windows. The results indicate a significant effect of social support on burnout when viewed through the lens of leadership style, with a significance value of 0.008 ($p < 0.05$). In addition, minor hypothesis testing revealed a significant relationship between social support and burnout, with a significance value of 0.000. However, the relationship between burnout and leadership style was close to significance, with a value of 0.054, while the relationship between social support and leadership style was not significant, with a significance value of 0.182. These findings suggest that social support plays a crucial role in reducing burnout, while leadership style influences the effectiveness of that support. This study provides practical implications for organizations by emphasizing the importance of fostering social support to mitigate employee burnout and promoting leadership styles that enhance employee well-being.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dukungan sosial terhadap burnout karyawan yang ditinjau dari gaya kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kuisioner terhadap 100 karyawan yang bekerja di Jakarta yang dipilih dengan menggunakan metode *sampling incidental*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini meliputi skala burnout, skala dukungan sosial, dan skala gaya kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan analisis ANCOVA dengan bantuan SPSS versi 25 for windows. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial terhadap burnout ditinjau dari gaya kepemimpinan dengan nilai signifikansi 0,008 ($p < 0,05$). Selain itu, uji hipotesis minor menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial dan burnout dengan nilai signifikansi 0,000. Namun, hubungan antara burnout dan gaya kepemimpinan mendekati signifikansi dengan nilai 0,054, sementara hubungan antara dukungan sosial dan gaya kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikansi 0,182. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki peran penting dalam mengurangi burnout, dan gaya kepemimpinan berfungsi sebagai faktor yang mempengaruhi efektivitas dukungan sosial tersebut. Penelitian ini memberikan implikasi bagi organisasi untuk lebih memperhatikan peran dukungan sosial dalam mengurangi burnout, serta pentingnya gaya kepemimpinan yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci

Burnout;
Karyawan;
Dukungan Sosial;
Gaya Kepemimpinan

Copyright (c) 2025 Nur Ifani Chaerun Nisa, Agus Salim

Korespondensi:

Nur Ifani Chaerun Nisa

Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

Email: nurifanichaerunnisa22@gmail.com



LATAR BELAKANG

Setiap individu memiliki berbagai kebutuhan yang berbeda-beda berdasarkan tingkat kepentingannya, seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, ego, dan aktualisasi diri sehingga mendorong individu untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan tersebut. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi, yaitu sebagai pendorong sumber daya lainnya agar dapat berfungsi dan berjalan dengan baik (Yuwono dkk., 2023). Karyawan adalah aset yang sangat penting bagi perusahaan, karena produktivitas perusahaan sangat bergantung pada mereka. Perusahaan harus mengelola karyawannya dengan baik agar karyawan merasa nyaman saat bekerja dan tidak menimbulkan terjadinya *burnout*.

Burnout adalah suatu kondisi psikologis yang terjadi pada individu karena tidak efektifnya *strategi coping* yang dimiliki dalam mengatasi sumber stres yang dialami ditandai dengan berkurangnya produktivitas dalam bekerja, menarik diri dari pekerjaan, keinginan keluar dari pekerjaan, kepuasan bekerja berkurang, dan kurangnya komitmen terhadap organisasi (Nelma, 2019). Maslach & Jackson (dalam Jeikawati dkk., 2023) menjelaskan bahwa *burnout* merupakan sindrom yang ditandai dengan kelelahan emosional dan sikap sinis yang sering dialami oleh individu yang menjalani pekerjaan tertentu. *Burnout* merupakan respon terhadap stres berkepanjangan yang dialami di tempat kerja, terutama dalam peran yang menuntut interaksi dengan cepat dan sering dengan individu yang memiliki kebutuhan fisik dan psikologis seperti pegawai negeri, karyawan swasta, guru, dan perawat (Salim dkk., 2020).

Menurut WHO tahun 2019 *Burnout* merupakan sindrom yang diakibatkan oleh pengelolaan stres yang tidak efektif di tempat kerja yang menyebabkan kelelahan dan kecemasan yang berlebihan, dan menunjukkan ketidakpedulian terhadap rekan kerja dan pekerjaan sendiri sehingga dapat menurunkan motivasi kerja. Individu dengan tingkat *burnout* yang tinggi cenderung akan mengisolasi diri dari pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi kurang optimal. Survei yang dilakukan oleh Deloitte pada tahun 2015 terhadap 1.000 profesional di Amerika Serikat mengenai penyebab dan dampak *burnout* mengungkapkan bahwa 77% responden mengaku pernah mengalami *burnout* dalam pekerjaan mereka. Selain itu, hasil survei tersebut juga mengidentifikasi tanda-tanda *burnout*, di mana 91% responden mengalami stres atau frustrasi yang tidak dapat dikendalikan, yang kemudian mempengaruhi kualitas pekerjaan mereka, dan 83% responden mengungkapkan bahwa *burnout* mempengaruhi hubungan pribadi mereka.

Lebih lanjut, 70 % responden menyatakan bahwa perusahaan mereka tidak menyediakan program atau inisiatif untuk mencegah atau mengurangi *burnout*. Penyebab utama *burnout* menurut survei ini adalah kurangnya dukungan atau pengakuan dari atasan dalam pelaksanaan tugas. Di kalangan generasi milenial, tingkat *burnout* mencapai 84% yang berdampak pada keputusan untuk meninggalkan pekerjaan (Deloitte, 2015). Hal ini sesuai dengan penelitian yang menunjukkan bahwa *burnout* memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan 98,9% kinerja karyawan

dipengaruhi oleh *burnout*, sementara 1,1 dipengaruhi oleh faktor lainnya (Hayati & Fitria, 2018).

Menurut Maslach, dkk. (dalam Jeikawati dkk., 2023) *burnout* terdiri dari tiga dimensi, yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosional), *depersonalization* (depersonalisasi), dan *low personal accomplishment* (penghargaan terhadap diri sendiri yang rendah). Patel (dalam Rosada dkk., 2023) menyatakan bahwa *burnout* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor demografi (jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, dan status pernikahan), karakteristik pribadi (stres kerja, tipe kepribadian, dan beban kerja), dan faktor organisasi (perilaku kepemimpinan, kondisi kerja, dan dukungan sosial).

Peneliti melakukan wawancara kepada 10 karyawan yang bekerja di DKI Jakarta. Hasilnya 9 dari 10 karyawan merasa tertekan ketika bekerja karena tuntutan kerja tinggi yang menimbulkan kelelahan dan berkurangnya energi yang dimiliki sehingga bekerja apa adanya. Selain itu, 8 orang karyawan mengatakan bahwa ia lebih sering menyendiri ketika merasa kelelahan agar tidak mudah marah dalam hal sepele. Selanjutnya 3 karyawan merasa biasa saja dengan pencapaian yang dimiliki dan 2 karyawan terkadang memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan karena merasa tidak mampu. Akan tetapi, dengan adanya dukungan sosial yang baik mereka mampu bertahan di tempat kerja yang ditempati.

Dukungan sosial memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kemungkinan terjadinya *burnout* karena dapat bertindak sebagai pelindung terhadap dampak stres yang muncul. (Harnida, 2015) menjelaskan bahwa dukungan sosial merujuk pada bantuan yang diberikan oleh orang-orang dengan hubungan interpersonal yang dekat dengan individu, yang meliputi bantuan emosional, instrumental, dan finansial yang diperoleh dari jaringan sosial individu. Dukungan sosial dapat berasal dari berbagai sumber, terutama mereka yang secara aktif terlibat dalam interaksi kita sehari-hari (Rosalina & Apsari, 2020). Dukungan sosial adalah bantuan yang diterima seseorang, terutama di saat-saat sulit dari orang-orang yang memiliki ikatan emosional yang kuat dengan mereka. Dukungan sosial dapat berupa informasi maupun bantuan nyata yang membuat individu merasa diperhatikan, bernilai, dan dicintai (Maimunah, 2020).

Dukungan sosial mencakup berbagai aspek, yaitu dukungan emosional, informasional, Instrumental, serta dukungan penilaian atau penghargaan (Aliffatunisa dkk., 2021). Dengan adanya dukungan sosial, kesejahteraan psikologis individu dapat meningkat karena perhatian yang diterima dapat meningkatkan harga diri serta menumbuhkan perasaan positif terhadap diri sendiri (Juhnisa & Fitria, 2020). Hal ini didukung oleh penelitian (Putra & Muttaqin, 2020) bahwa sumber dukungan sosial yang paling berpengaruh dalam memberikan dukungan sosial yaitu orang tua (49,3%) dan pasangan (29,9%). Individu yang memiliki dukungan sosial yang tinggi tidak hanya cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah, tetapi juga mampu mengatasi stres yang dihadapi dibandingkan dengan mereka yang kurang mendapatkan dukungan sosial (Ramdan & Fadly, 2016).

Dukungan sosial dianggap sebagai hal yang penting bagi individu agar merasa dihargai, diperhatikan, dan dicintai (Wati & Hazim, 2024). Dukungan sosial dibutuhkan individu agar dapat menjadi pribadi yang kuat dan dapat mengatasi permasalahan dalam hidup (Rismelina, 2020).

Semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan, maka tingkat *burnout* yang dialami semakin rendah karena dukungan sosial dapat membuat individu kuat dalam menghadapi tekanan-tekanan yang didapatinya dalam melakukan pekerjaan sehingga tidak menimbulkan *burnout*. Namun, jika individu kurang atau tidak menerima dukungan sosial saat menghadapi tekanan, mereka akan lebih rentan mengalami stres yang dapat berujung pada *burnout*. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Adnyaswari & Adnyani (2017) yang menjelaskan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh positif terhadap *burnout* perawat.

Selain itu, *burnout* dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah sifat atau karakteristik seseorang dalam mempengaruhi orang lain atau organisasi, sehingga dapat memotivasi untuk bergerak serta meneladani sikap dan perilaku pribadinya dalam mencapai tujuan (Ali dkk., 2015). Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang saat memiliki kelemahan dan kelebihan. Setiap pemimpin memiliki sikap kepemimpinan yang berbeda-beda dan sangat mempengaruhi struktural dibawahnya (Permana, 2021).

Peran gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap cara kerja karyawan (Qasanah, 2020). Pemimpin yang dapat mengaplikasikan gaya kepemimpinan dengan efektif, maka ia mampu membimbing, memberi motivasi, dan mengarahkan seluruh potensi bawahan yang ada di sekitarnya (Aisah & Wardani, 2020). Kepemimpinan berfungsi sebagai kekuatan yang menginspirasi, membangkitkan semangat, dan membentuk moral kreatif yang dapat mempengaruhi anggota untuk mengubah pandangannya dan sejalan dengan harapan pemimpin (Qasanah, 2020). Organisasi yang dipimpinnya dapat digolongkan dalam beberapa dimensi gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Parashakti & Setiawan (2019) antara lain kepemimpinan otoriter, kepemimpinan delegatif, dan kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *burnout* pada karyawan (Dwiyanto & Sularso, 2017).

Menurut Husaeni & Wiratno (2020) gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif terhadap *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan yang semakin baik maka dapat mengurangi tingkat *burnout* karyawan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Dwiyanto & Sularso (2017) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *burnout* yang terjadi pada tenaga kependidikan kontrak kerja UNEJ. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohmatun dkk. (2018), yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout*. Selain itu, hasil penelitian Ezdha & Putri (2019) menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara

gaya kepemimpinan dan *burnout* pada perawat di ruang rawat inap RS Pekanbaru Medical Center.

Pemaparan diatas menunjukkan bahwa secara umum, *burnout*, dukungan sosial, dan gaya kepemimpinan merupakan faktor-faktor penting yang perlu diperhatikan. Peneliti terdorong untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* karyawan ditinjau dari gaya kepemimpinan. Dalam penelitian ini, terdapat dua hipotesis yang dirumuskan, yaitu hipotesis mayor dan hipotesis minor. Hipotesis mayor dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* karyawan ditinjau dari gaya kepemimpinan. Sementara itu, hipotesis minor dalam penelitian ini adalah: (1) Terdapat pengaruh antara dukungan sosial dengan *burnout*, (2) Terdapat perbedaan antara *burnout* ditinjau dari gaya kepemimpinan, (3) Terdapat perbedaan antara dukungan sosial ditinjau dari gaya kepemimpinan.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi referensi bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya dalam penelitian industri dan organisasi dan dapat membantu perusahaan untuk memahami pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* karyawan ditinjau dari gaya kepemimpinan sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya mencegah timbulnya *burnout* pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada data numerik yang dianalisis menggunakan metode statistika. Penelitian kuantitatif ini menggunakan desain penelitian korelasional yaitu untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antar dua variabel. Dalam penelitian ini, peneliti menghubungkan antara *burnout* (Y), dukungan sosial (X_1), dan gaya kepemimpinan (X_2).

Subjek Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di wilayah DKI Jakarta yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kriteria partisipan dalam penelitian ini adalah: (a) Jenis kelamin pria/wanita, (b) Karyawan di wilayah DKI Jakarta, (c) Berusia 20 – 40 tahun, (d) Pendidikan minimal SMA/SMK sederajat, dan (e) Bersedia menjadi responden. Sampel penelitian ini merupakan karyawan DKI Jakarta yang berjumlah 100 partisipan. Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling incidental*, yaitu metode pengambilan sampel yang dilakukan secara kebetulan, di mana siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dan dianggap sesuai sebagai sumber data (Sugiyono, 2016).

Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dalam bentuk skala. Jenis skala yang digunakan adalah skala *likert* dan *guttman*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi individu maupun kelompok mengenai suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2016).

Sedangkan skala guttman digunakan untuk memperoleh jawaban yang tegas terhadap suatu permasalahan yang diajukan. Untuk memperoleh data yang sesuai dengan variabel penelitian, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *burnout* dari Maslach, dkk. (Salim dkk., 2020). Skala ini terdiri dari 14 aitem pernyataan yang disusun berdasarkan dimensi *burnout* meliputi *emotional exhaustion* (kelelahan emosional), *depersonalization* (depersonalisasi), dan *low personal accomplishment* (penghargaan terhadap diri sendiri yang rendah). Skala ini memiliki indeks reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,891.

Sementara itu, instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur dukungan sosial adalah skala dukungan sosial dari Sarafino & Smith (dalam Ariani, 2019). Skala ini terdiri dari 31 aitem pernyataan yang disusun berdasarkan empat aspek, yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan persahabatan. Skala ini memiliki indeks reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,919, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Selanjutnya, instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan yaitu skala gaya kepemimpinan dari Parashakti & Setiawan (2019). Skala ini terdiri dari 36 aitem pernyataan yang disusun

berdasarkan tiga dimensi, yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan delegatif, dan kepemimpinan partisipatif. Setiap responden akan mengisi kuisioner melalui *google form* yang disebarakan melalui media sosial. Setelah jawaban sudah mencapai target, peneliti akan menutup *form* dan memulai proses olah data.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji ancova yang dilakukan dengan bantuan SPSS Statistic 25 for windows untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* karyawan ditinjau dari gaya kepemimpinan.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden Penelitian

Responden pada penelitian ini sebanyak 100 karyawan yang bekerja di wilayah DKI Jakarta. Karyawan tersebut berusia 20 – 40 tahun dengan pendidikan minimal SMA/SMK sederajat. Penelitian ini dilakukan melalui *google form* pada bulan Mei hingga September 2024. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Perempuan	41	41
Laki-laki	59	59
Usia		
17 – 19 tahun	3	3
20 – 22 tahun	16	16
23 – 25 tahun	52	52
26 – 28 tahun	23	23
29 – 31 tahun	3	3
35 – 37 tahun	3	3
Pendidikan		
Diploma I – IV	12	12
S1	45	45
SMA/SMK Sederajat	43	43
Status Perkawinan		
Belum Menikah	93	93
Sudah Menikah	4	4
Sudah Menikah dengan Memiliki 1 Anak	2	2
Sudah Menikah dengan Memiliki 2 Anak	1	1

Kategorisasi pada masing-masing skala pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Kategorisasi Skala

Variabel	Kategorisasi	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
<i>Burnout</i>	Tinggi	47	47
	Sedang	43	43
	Rendah	10	10
Dukungan Sosial	Tinggi	91	91
	Sedang	7	7
	Rendah	2	2
Gaya Kepemimpinan	Gaya Kepemimpinan Otoriter	6	6

Gaya Kepemimpinan Delegatif	15	15
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	79	79

Uji Asumsi

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui distribusi data dalam penelitian ini. Uji normalitas dilakukan

dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi 0,153 dan 0,200 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data adalah normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig (p)	Keterangan
Burnout	0,153	Sebaran Data Normal
Dukungan Sosial	0,200	Sebaran Data Normal

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui kehomogenan varians data. Statistik Levene digunakan dalam uji homogenitas varians ini. Berdasarkan hasil uji yang

ditampilkan dalam tabel, nilai signifikansi sebesar 0,010 ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak homogen.

Tabel 4. Hasil Uji Homogenitas

		Levene Statistic	Sig.
BURNOUT	Based on Mean	2,485	0,010

Uji linieritas adalah uji yang bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan linier pada data. Nilai signifikansi untuk *deviation from linearity burnout* dan dukungan sosial sebesar 0.706 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan

bahwa hubungan antara *burnout* dan dukungan sosial signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara *burnout* dan dukungan sosial.

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Deviation from Linearity		Keterangan
	F	Sig (p)	
Burnout*Dukungan Sosial	0.858	0.706	Linier

Uji Hipotesis

Hipotesis yang diuji adalah “Terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* karyawan ditinjau dari gaya kepemimpinan”. Uji ancova menunjukkan bahwa dukungan sosial dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi *burnout* karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0.008 ($p < 0,05$). Hal ini berarti dukungan sosial dan gaya kepemimpinan dapat menurunkan *burnout* karyawan. Kemudian variabel dukungan sosial secara signifikan dapat

menurunkan *burnout* karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0,05$). Sedangkan, hubungan antara *burnout* karyawan dan gaya kepemimpinan menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.054 ($p > 0,05$). Selanjutnya, variabel dukungan sosial dan gaya kepemimpinan menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.0182 ($p > 0,05$).

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

	Sig.
Burnout*Dukungan Sosial*Gaya Kepemimpinan	0.008
Burnout*Dukungan Sosial	0.000
Burnout*Gaya Kepemimpinan	0.054
Dukungan Sosial*Gaya Kepemimpinan	0.182

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan, setelah di uji dengan ancova untuk corrected model didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,008 sehingga kesimpulan yang dapat ditarik adalah H_0 ditolak karena hasil signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis mayor penelitian yaitu terdapat pengaruh dari dukungan sosial terhadap *burnout* karyawan ditinjau dari gaya kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat

kepercayaan 95% dukungan sosial dan gaya kepemimpinan memiliki kontribusi terhadap *burnout* karyawan.

Menurut husaeni & wiratno (2020) gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh positif terhadap *burnout* sehingga seorang pemimpin sebaiknya menerapkan gaya kepemimpinan yang positif agar karyawan merasa nyaman di perusahaan dan terhindar dari *burnout*. Menurut mutiasari dalam nisrena & prastika (2022) menjelaskan bahwa strategi untuk mengatasi *burnout* dapat dilakukan dengan cara mengelola emosi dengan baik, berpikir positif,

mengenali emosi yang muncul, menumbuhkan minat dan semangat kerja, serta mulai mencintai pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil uji korelasi *pearson product moment*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara *burnout* dengan dukungan sosial dikarenakan $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diperoleh maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami. Dukungan sosial di tempat kerja dapat membantu mengurangi gejala *burnout*. Karyawan yang memperoleh dukungan dari rekan kerja, atasan, atau organisasi dapat mengelola tekanan yang ditimbulkan dari beban kerja yang dapat mengurangi kemungkinan terjadinya *burnout*. Dukungan sosial di tempat kerja dapat berupa dukungan emosional, instrumental, informasional, maupun persahabatan.

Karyawan yang mendapatkan dukungan dari rekan kerja cenderung lebih kuat dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan merasa lebih dicintai sehingga dapat membantu mengurangi gejala *burnout* yang disebabkan oleh stres berkepanjangan dan kelelahan emosional akibat tekanan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohmadhoni dkk. (2015) yang menyatakan adanya hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan *burnout* pada pustakawan di Kota Mataram. Selain itu, Menurut Adawiyah & Blikololong (2018) menjelaskan bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah *burnout*, dan sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial maka semakin tinggi *burnout* yang dialami.

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *repeat measure*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,054, yang berarti tidak ada perbedaan signifikan antara *burnout* karyawan dan gaya kepemimpinan dikarenakan $p > 0,05$. Pada kasus ini, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *burnout* karyawan dapat terjadi secara tidak langsung dan melalui faktor lain seperti hubungan interpersonal di tempat kerja dan budaya organisasi (Kusuma & Herachwati, 2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Masduki dkk. (2021) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter, bebas, dan demokratis yang diterapkan pada *staff administrasi FKM UNDIP*. Hal ini sejalan dengan penelitian Sujannah dkk. (2021) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan *burnout syndrome*. Gaya kepemimpinan partisipatif menjadi gaya kepemimpinan yang dominan pada penelitian ini. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif cenderung memberikan motivasi kepada karyawannya agar ikut aktif berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan sehingga dapat menciptakan kerjasama yang serasi.

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan *repeat measure* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,182 yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara dukungan sosial ditinjau dari gaya kepemimpinan dikarenakan $p > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan dapat membentuk budaya suatu

organisasi namun tidak terbukti secara signifikan mempengaruhi hubungan antara dukungan sosial dan *burnout* karyawan dalam penelitian ini. Dengan demikian, dukungan sosial yang diterima karyawan dari rekan kerja maupun keluarga memiliki peran yang lebih besar dalam mengurangi *burnout* dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan di tempat kerja. Dukungan sosial rekan kerja mempunyai dampak yang positif dalam menurunkan kelelahan kerja karyawan (Abdillah & Cahyono, 2022). Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Kusumah (2020) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara dukungan organisasi dan gaya kepemimpinan, serta keduanya tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Armico Bandung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* karyawan ditinjau dari gaya kepemimpinan, didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara dukungan sosial terhadap *burnout* karyawan ditinjau dari gaya kepemimpinan. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara dukungan sosial terhadap *burnout*, namun tidak ada pengaruh signifikan antara *burnout* dan gaya kepemimpinan, serta tidak ada pengaruh signifikan antara dukungan sosial dan gaya kepemimpinan. Saran bagi penelitian selanjutnya adalah untuk menganalisis atau menggali lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *burnout* atau mempertimbangkan variabel lain dengan responden yang berbeda serta pengambilan sampel yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Q., & Cahyono, R. (2022). Sistematis Review: Dukungan Sosial yang Dapat Mengurangi Burnout Karyawan. *JURNAL PSIKOLOGI: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 9(1), 98–107. <https://doi.org/10.35891/jip.v8i2>
- Adawiyah, R., & Blikololong, J. B. (2018). HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DAN BURNOUT PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 190–199. <https://doi.org/10.35760/psi.2018.v11i2.2264>
- Adnyaswari, N. A., & Adnyani, I. G. A. dewi. (2017). PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA PERAWAT RAWAT INAP RSUP SANGLAH. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6, 2474–2500.
- Aisah, S. N., & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1.
- Ali, S. N., Harun, C. Z., & AR, D. (2015). GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA SD NEGERI LAMBARO ANGAN. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 3(2), 116–127.
- Aliffatunisa, F., P, N. R. I. A. T., Dewi, F. K., & Apriliani, I. (2021). Hubungan Aspek Dukungan Sosial Keluarga terhadap Tekanan Darah Terkontrol pada Lansia dengan Hipertensi. *JURNAL KEPERAWATAN RAFLESIA*, 3(2), 1–10. <https://doi.org/10.33088/jkr.v3i2.695>
- Ariani, W. A. P. (2019). HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN FEAR OF SUCCESS PADA KARYAWAN YANG SUDAH BERKELUARGA. Universitas Katolik Soegijapranata.
- Deloitte. (2015). *Workplace Burnout Survey*.
- Dwiyanto, N., & Sularso, R. A. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH TEMPAT KERJA MELALUI KEJENUHAN (BURNOUT) TENAGA KEPENDIDIKAN KONTRAK KERJA UNIVERSITAS JEMBER.
- Ezdha, A. U. A., & Putri, A. D. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Pada Perawat di Ruang Rawat Inap RS PMC. *Research of*

- Education and Art Link in Nursing Journal, 2. <https://ojs.fdk.ac.id/index.php/Nursing/index>
- Harnida, H. (2015). Hubungan Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Perawat (Vol. 4, Nomor 01).
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*, 50–65. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Husaeni, A. F., & Wiratno, A. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP BURNOUT PADA PT. INDACO WARNA DUNIA (REGIONAL SALES PURWOKERTO). <https://doi.org/https://doi.org/10.30595/medek.v20i2.11214>
- Jeikawati, Sari, D. P., Suprihatini, Faradila, & Arifin, S. (2023). GAMBARAN BURNOUT SYNDROME PADA TENAGA KESEHATAN Di RSUD KOTA PALANGKA RAYA. <http://journal.umpalangkaraya.ac.id/index.php/bjmlt>
- 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>
- Kusuma, A. P., & Herachwati, N. (2023). PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP TINGKAT BURNOUT DAN INTENTION TO LEAVE PADA TENAGA KEBERSIHAN (CLEANING SERVICE) DI LINGKUNGAN PT PELINDO DAYA SEJAHTERA DENGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL SEBAGAI MEDIATOR (Vol. 07, Nomor 02).
- Kusumah, D. K. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Armico Bandung.
- Maimunah, S. (2020). Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri Terhadap Penyesuaian Diri. *Psikoborneo*, 8(2), 275–282.
- Masduki, M. P., Ekawati, & Wahyuni, I. (2021). HUBUNGAN ANTARA KARAKTERISTIK DEMOGRAFI PEKERJA, BEBAN KERJA MENTAL, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP BURNOUT PADA STAFF ADMINISTRASI FKM UNDIP. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 9(6). <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Nelma, H. (2019). Gambaran Burnout Pada Profesional Kesehatan Mental. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan SDM*, 8(1), 12–27.
- Nisrena, N., & Prastika, N. D. (2022). Hubungan antara Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Karyawan Teknisi Perawatan Satwa Yayasan Borneo Oranguta Survival Samboja Lestari. *Psikoborneo*, 10(2), 423–433. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *JURNAL SAMUDRA EKONOMI DAN BISNIS*, 10, 69–82.
- Permana, D. (2021). MODEL KEPEMIMPINAN MASA DEPAN INDONESIA DALAM PERSPEKTIF SIPIL DAN MILITER. Dalam *Jurnal Academia Praja* (Vol. 4).
- Putra, A. C. M., & Muttaqin, D. (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Burnout Pada Perawat di Rumah Sakit X. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 82–87.
- Qasanah, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo*, 8(1), 127–133.
- Ramdan, I. M., & Fadly, O. N. (2016). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Burnout pada Perawat Kesehatan Jiwa.
- Rismelina, D. (2020). Pengaruh Strategi Koping dan Dukungan Sosial Terhadap Resiliensi Pada Mahasiswi Korban Kekerasan Dalam Rumah Tangga. *Psikoborneo*, 8(2), 195–201.
- Rohmadhoni, L. C., Astomy, T., & Suryatni, M. (2015). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP BURNOUT PUSTAKAWAN DI KOTA MATARAM.
- Rohmatun, S., Fathoni, A., & Haryono, A. T. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN BIROKRATIS, PERATURAN, DAN KONTROL DIRI TERHADAP BURNOUT MELALUI SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PADA MAHASISWA SANTRI (studi kasus Pondok Pesantren Darussalam Semarang).
- Rosada, R., Fadli, U. M., & Khalida, L. R. (2023). Analisis Burnout Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Karawang. Dalam *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Nomor 5). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Rosalina, T. A., & Apsari, N. C. (2020). DUKUNGAN SOSIAL BAGI ORANG DENGAN DISABILITAS NETRA DALAM PENCAPAIAN PRESTASI DI SEKOLAH LUAR BIASA. <https://doi.org/https://doi.org/10.24198/jppm.v7i2.28486>
- Salim, A., Prihartanti, N., & Dwityanto, A. (2020). Pelatihan job crafting sebagai solusi burnout pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 177–190. <https://doi.org/10.22219/jipt.v8i1.13557>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sujanah, W., Pratiwi, A. D., & Akifah. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN BURNOUT SYNDROME PADA PERAWAT DI RSUD BAHTERAMAS, SULAWESI TENGGARA. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 9(5), 675–680. <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Wati, U. M., & Hazim. (2024). Is Students' Academic Stress Influenced by Lack of Psychological Well-Being and Social Support? *Psikoborneo*, 12(2), 179–186. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v12i2>
- WHO. (2019, November 5). *Burn-out an "Occupational Henomenon."*
- Yuwono, I., Proyogo, A. D., & Mulyanti, D. (2023). Literature Review Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Sebagai Sumber Daya Manusia (Vol. 2, Nomor 2).