



E-ISSN 3032-601X & P-ISSN 3032-7105

Vol. 3, No. 1, 2026

MISTER

**Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science,
Technology and Educational Research**

**Jurnal Penelitian Multidisiplin dalam Ilmu
Pengetahuan, Teknologi dan Pendidikan**

**UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
KOTA BANDA ACEH**

mister@serambimekkah.ac.id

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology
and Educational Research

Journal of MISTER

Vol. 3, No. 1, 2026

Pages: 388–395

Burnout pada Karyawan: Dampak Beban Kerja dan Dukungan Sosial Organisasi

Gloria Natalie Lantu, Angeli Tesalonika Meruntu, Schwarz Jitro
Miclaren Tamboto, Zidane Irhamsyach Dainta, Marssel Michael Sengkey

Universitas Negeri Manado

Article in Journal of MISTER

Available at : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister/index>

DOI : <https://doi.org/10.32672/mister.v3i1.3952>

How to Cite this Article

APA : Gloria Natalie Lantu, Angeli Tesalonika Meruntu, Schwarz Jitro Miclaren Tamboto, Zidane Irhamsyach Dainta, & Marssel Michael Sengkey. (2025). Burnout pada Karyawan: Dampak Beban Kerja dan Dukungan Sosial Organisasi. Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research, 3(1), 388 – 395. <https://doi.org/10.32672/mister.v3i1.3952>

Others Visit : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister/index>

MISTER: Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research is a scholarly journal dedicated to the exploration and dissemination of innovative ideas, trends and research on the various topics include, but not limited to functional areas of Science, Technology, Education, Humanities, Economy, Art, Health and Medicine, Environment and Sustainability or Law and Ethics.

MISTER: Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research is an open-access journal, and users are permitted to read, download, copy, search, or link to the full text of articles or use them for other lawful purposes. Articles on Journal of MISTER have been previewed and authenticated by the Authors before sending for publication. The Journal, Chief Editor, and the editorial board are not entitled or liable to either justify or responsible for inaccurate and misleading data if any. It is the sole responsibility of the Author concerned.



ISSN 3032-7105

ISSN 3032-601X



Burnout pada Karyawan: Dampak Beban Kerja dan Dukungan Sosial Organisasi

Gloria Natalie Lantu^{1*}, Angeli Tesalonika Meruntu², Schwarz Jitro Miclaren Tamboto³,
Zidane Irhamsyach Dainta⁴, Marssel Michael Sengkey⁵

Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Universitas Negeri Manado, Indonesia^{1,2,3,4,5}

*Email Korespondensi: 23101152@unima.ac.id

Diterima: 25-11-2025

| Disetujui: 05-12-2025

| Diterbitkan: 07-12-2025

ABSTRACT

Burnout is a mental syndrome caused by excessive work pressure. It is characterized by emotional exhaustion, loss of identity, and decreased personal performance. The purpose of this study was to determine how workload and organizational social support influence employee burnout levels. This study used a literature review method, where various literature sources from different work contexts such as the energy sector, libraries, start-up companies, and the nursing profession were examined to identify patterns of association between these two factors and burnout. The results showed that a continuously increasing workload led to burnout, while organizational social support helped reduce it. Thus, managing workload and increasing social support within the organization are crucial for maintaining employee mental health.

Keywords: Burnout, Employees, Workload, Social Support, Organization.

ABSTRAK

Burnout adalah sindrom mental yang disebabkan oleh tekanan kerja yang berlebihan. Hal ini ditandai dengan kelelahan emosional, kehilangan identitas, dan penurunan kinerja pribadi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana beban kerja dan dukungan sosial organisasi mempengaruhi tingkat kelelahan karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *literature review*, di mana berbagai sumber literatur dari konteks pekerjaan yang berbeda seperti sektor energi, perpustakaan, perusahaan rintis, dan profesi keperawatan diteliti untuk mengidentifikasi pola keterkaitan antara kedua faktor tersebut dengan burnout. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang terus-menerus meningkat menyebabkan burnout, sementara dukungan sosial organisasi membantu mengurangi burnout. Dengan demikian, mengelola beban kerja dan meningkatkan dukungan sosial dalam organisasi sangat penting untuk menjaga kesehatan mental karyawan.

Katakunci: Kelelahan Kerja, Karyawan, Beban Kerja, Dukungan Sosial, Organisasi.

PENDAHULUAN

Di tengah persaingan internasional yang ketat dan transformasi perusahaan yang cepat, masalah kelelahan kerja atau burnout telah menjadi fokus utama dalam penelitian manajemen dan psikologi kerja. Banyak perusahaan berupaya keras untuk meningkatkan kinerja kerja, efisiensi operasional, dan kreativitas, tetapi upaya-upaya ini sering kali disertai dengan konsekuensi yang tidak diinginkan berupa peningkatan beban psikologis pada karyawan. (Suosuo et al., 2022) Ketika tidak dikelola dengan baik, beban ini dapat menyebabkan stres jangka panjang, yang pada akhirnya mengakibatkan burnout suatu kondisi yang ditandai oleh kelelahan emosional, intelektual, dan fisik akibat tuntutan profesional yang berlebihan. (Będzik & Gołąb, 2022)

Beban kerja atau workload merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap burnout di kalangan pekerja. Menurut Hart & Staveland (1988), workload didefinisikan sebagai keseimbangan antara kapasitas individu dan tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Jika beban kerja terlalu tinggi dan tidak sesuai dengan potensi dan sumber daya yang tersedia bagi tenaga kerja, hal ini dapat menyebabkan stres mental yang berkepanjangan, yang pada akhirnya menyebabkan kelelahan kerja. (Afrianty & Dewi, 2022) Sebuah studi yang dilakukan pada staf perbankan di Jakarta menunjukkan bahwa intensitas kelelahan kerja meningkat seiring dengan peningkatan beban kerja, yang berdampak signifikan dalam bentuk stres fisik dan psikologis pada karyawan tersebut. (Pertiwi et al., 2023) Fenomena ini menyoroti pentingnya pengelolaan beban kerja yang bijaksana untuk mencegah kerusakan kesehatan mental jangka panjang, terutama di lingkungan kerja yang kompetitif seperti sektor keuangan. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan penyesuaian tugas sesuai dengan kemampuan individu agar risiko burnout dapat diminimalkan secara efektif.

Menurut Schaufeli dan Greenglass (2001), burnout mencakup tiga aspek utama: sinisme (cynicism), kelelahan ekstrem (exhaustion), dan penurunan kompetensi profesional (reduced professional efficacy) dalam lingkungan kerja tertentu. Sinisme merujuk pada cara seseorang menarik diri dari tugas-tugasnya dan menunjukkan pandangan negatif terhadap pekerjaan secara keseluruhan. Mereka juga mengalami kehilangan antusiasme, kurangnya partisipasi, dan perasaan terasing dari aktivitas kerja. Kelelahan mencerminkan tingkat kelelahan yang dialami individu. Hal ini dapat dilihat dari tekanan kerja seperti volume tugas yang berat, tuntutan emosional, dan kondisi fisik yang tidak mendukung di lingkungan kerja. (Ghina & Idulfilastri, 2022)

Kelelahan kerja (burnout) tidak hanya disebabkan oleh faktor eksternal seperti beban kerja dan dukungan dari lingkungan sosial, tetapi juga oleh perspektif pribadi seseorang terhadap perkembangan karier. (Cavanaugh et al., 2020) Pandangan pesimistis terhadap perkembangan karier dapat memperparah kelelahan kerja, karena pekerja merasa terjebak dalam rutinitas harian yang monoton tanpa peluang nyata untuk kemajuan. (Leiter et al., 2014) Sebaliknya, sikap optimis terhadap perkembangan karier dapat meningkatkan antusiasme dan ketahanan mental individu saat menghadapi tantangan kerja, yang pada akhirnya dapat mengurangi kemungkinan terjadinya burnout. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya mengembangkan pola pikir positif untuk menjaga keseimbangan psikologis di tengah tuntutan profesional yang tinggi. (Maslach et al., 1997)

Meskipun banyak penelitian telah membahas hubungan beban kerja dan burnout, serta peran dukungan sosial organisasi, sebagian besar studi masih berfokus pada sektor tertentu atau menggunakan perspektif parsial. Masih terdapat kebutuhan untuk melihat kedua variabel tersebut secara simultan serta memahami bagaimana interaksi antara tuntutan pekerjaan dan dukungan sosial mempengaruhi tingkat

burnout karyawan dalam berbagai konteks organisasi. Gap penelitian ini menjadi penting mengingat perubahan dinamika kerja pasca-pandemi yang meningkatkan intensitas kerja digital, tekanan psikologis, dan kebutuhan akan dukungan organisasi yang lebih kuat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana beban kerja dan dukungan sosial organisasi memengaruhi tingkat burnout pada karyawan. Pendekatan ini tidak hanya memberikan pemahaman teoritis yang lebih mendalam mengenai faktor penyebab burnout, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif. Dengan memahami peran kedua variabel tersebut, organisasi diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mendukung kinerja optimal, dan meminimalkan risiko burnout di masa mendatang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka atau *literatur review*. Dalam studi ini, dilakukan pencarian literatur yang relevan dengan topik menggunakan Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris. Pencarian dilakukan melalui beberapa *database*, termasuk Google Scholar dan Scopus. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis masalah burnout yang dialami oleh karyawan akibat pengaruh beban kerja dan dukungan sosial dari organisasi. Kata kunci yang digunakan dalam penelitian ini meliputi “Burnout”, “Karyawan”, “Beban Kerja”, “Dukungan Sosial”, dan “Organisasi”. Artikel Jurnal ilmiah yang dikumpulkan untuk ditinjau adalah artikel yang memenuhi kriteria, yang mencakup 3 artikel nasional dan 2 artikel internasional yang akan dianalisis lebih lanjut.

Artikel pertama merupakan penelitian yang dilakukan oleh Lalu Cipta Romadhani, Tathok Asmony, dan Mukmin Suryatni (2015) di perpustakaan-perpustakaan Kota Mataram dengan judul “*Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan di Kota Mataram.*” Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yaitu menelaah hubungan antar variabel burnout dengan beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial. Populasi penelitian terdiri dari 76 pustakawan PNS, dan penelitian menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data yang digunakan, yaitu regresi linier berganda serta uji asumsi klasik. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap burnout, sedangkan lingkungan kerja dan dukungan sosial berpengaruh negatif signifikan terhadap burnout. (Romadhoni et al., 2015)

Artikel kedua merupakan penelitian yang dilakukan pada karyawan *Startup X* pada tahun 2022 dengan judul “*Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Burnout.*” Penelitian menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian adalah 300 karyawan *Startup X*, dan penentuan sampel menggunakan *non-probability purposive sampling* berdasarkan kriteria tertentu. Perhitungan menggunakan tabel *Krejcie* menghasilkan 169 karyawan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebar melalui *Google Form*. Instrumen dukungan sosial menggunakan *Social Provision Scale*, sedangkan burnout dan beban kerja menggunakan skala yang relevan. Analisis data dilakukan menggunakan analisis statistik deskriptif dan pengujian hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap burnout, di mana dukungan sosial yang tinggi menurunkan tingkat burnout, sedangkan beban kerja yang tinggi meningkatkan

burnout. (Ghina & Idulfilastri, 2022)

Artikel ketiga merupakan penelitian oleh Juhnisa & Fitria (2020) di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau dengan judul *“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Mediasi.”* Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kausatif untuk melihat hubungan sebab-akibat antar variabel. Populasi penelitian berjumlah 125 karyawan tetap, dan jumlah sampel ditentukan dengan rumus *Slovin*, menghasilkan 95 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *cluster proportional random sampling*. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, survei, dan observasi, sedangkan data yang digunakan mencakup data primer dan sekunder. Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan SmartPLS, termasuk analisis model (*outer & inner*), pengujian hipotesis, serta uji mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap burnout, dukungan sosial berpengaruh negatif signifikan terhadap burnout, serta dukungan sosial memediasi pengaruh beban kerja terhadap burnout. (Juhnisa & Fitria, 2020)

Artikel keempat merupakan penelitian oleh Ahmad Zaeni, Noermijati, dan Christin Susilowati (2025) pada karyawan PT Pertamina Patra Niaga Regional Jawa Bagian Barat dengan judul *“The Influence of Job Demand on Employee Performance with Job Burnout and Job Satisfaction as the Mediating Variables.”* Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik random sampling. Populasi penelitian adalah karyawan PT Pertamina Patra Niaga wilayah tersebut, dan didapatkan 112 responden sebagai sampel. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner skala Likert 1-5, mencakup indikator *job demand*, *burnout*, *job satisfaction*, dan *performance*. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Square* (SEM–PLS) melalui *software* SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job demand* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, Tetapi *job demand* berpengaruh positif terhadap *burnout* dan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap kinerja, sementara itu *burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja. *Burnout* dan *job satisfaction* tidak memediasi hubungan antara *job demand* dan *performance*.

Artikel kelima merupakan penelitian yang dilakukan oleh H. Zhang dkk. (2024) di lima rumah sakit publik di Beijing, China, dengan judul *“The Association Relationship Between Burnout, Perceived Organizational Support (POS), and Perceived Professional Benefits (PPB) among Nurses in Beijing.”* Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional* sesuai panduan STROBE. Menggunakan populasi penelitian adalah seluruh perawat di lima rumah sakit, dan melalui analisis G-Power diperoleh kebutuhan minimal, sehingga penelitian melibatkan 1.058 perawat sebagai sampel. Dan teknik pengambilan sampel dilakukan secara proporsional per rumah sakit, dan juga instrumen penelitian berupa kuesioner *burnout*, POS, dan PPB. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan survei kuesioner, sedangkan teknik analisis data mencakup analisis korelasi, regresi, dan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* memiliki korelasi negatif dengan POS dan PPB. Dengan dimensi POS yang paling kuat menurunkan *burnout* adalah *Affective Perceived Organizational Support*. Perawat dengan tingkat PPB yang tinggi juga menunjukkan tingkat *burnout* yang lebih rendah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Penelitian

No	Nama Penulis dan Tahun Terbit	Judul Artikel Jurnal	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Romadhoni et al., 2015)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan di Kota Mataram.	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yaitu menelaah hubungan antar variabel burnout dengan beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial.	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap burnout, sedangkan lingkungan kerja dan dukungan sosial berpengaruh negatif signifikan terhadap burnout.
2.	(Ghina & Idulfilastri, 2022)	Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap burnout pada karyawan <i>startup</i> X	Penelitian menggunakan metode kuantitatif deskriptif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap burnout, di mana dukungan sosial yang tinggi menurunkan tingkat burnout, sedangkan beban kerja yang tinggi meningkatkan burnout.
3.	(Juhnisa & Fitria, 2020)	<i>The Influence of Job Demand on Employee Performance with Job Burnout and Job Satisfaction as the Mediating Variables (A Study on Employees of the Western Java Region of PT Pertamina Patra Niaga Supply & Distribution)</i>	Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kausatif untuk melihat hubungan sebab-akibat antar variabel..	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap burnout, dukungan sosial berpengaruh negatif signifikan terhadap burnout, serta dukungan sosial memediasi pengaruh beban kerja terhadap burnout.
4.	(Zaeni & Susilowati, 2025)	<i>Artificial Intelligence in Tactical Human Resource Management: A</i>	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa job demand tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja

		<i>Systematic Literature Review</i>	dengan teknik random sampling.	karyawan, Tetapi <i>job demand</i> berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i> dan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. <i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif terhadap kinerja, sementara itu <i>burnout</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja. <i>Burnout</i> dan <i>job satisfaction</i> tidak memediasi hubungan antara <i>job demand</i> dan <i>performance</i> .
5.	(Li & Cheng, 2025; Zhang et al., 2024)	<i>The association between burnout, perceived organizational support, and perceived professional benefits among nurses in China</i>	Penelitian ini menggunakan desain <i>cross-sectional</i> sesuai panduan STROBE.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>burnout</i> memiliki korelasi negatif dengan POS dan PPB. Dengan dimensi POS yang paling kuat menurunkan <i>burnout</i> adalah <i>Affective Perceived Organizational Support</i> . Perawat dengan tingkat PPB yang tinggi juga menunjukkan

Hasil dari kelima artikel yang telah dilakukan analisis menunjukkan pola temuan yang relatif konsisten. Secara umum, burnout muncul sebagai respons psikologis akibat kombinasi antara tingginya tuntutan pekerjaan, kondisi kerja yang kurang mendukung, serta minimnya dukungan sosial maupun dukungan organisasi. Fenomena tersebut terlihat pada berbagai kelompok profesi, termasuk pustakawan, perawat, serta karyawan di sektor industri maupun perusahaan modern. Seluruh penelitian juga mengonfirmasi bahwa meningkatnya beban kerja berkorelasi positif dengan tingginya burnout, sedangkan keberadaan dukungan sosial—baik dari rekan kerja, atasan, pasangan, maupun organisasi berperan besar dalam menekan tingkat burnout. Beberapa studi bahkan menyoroti peran *perceived organizational support* (POS) dan *perceived professional benefits* (PPB) sebagai mekanisme protektif yang mampu memperkuat ketahanan individu terhadap tekanan pekerjaan. Meskipun tidak seluruh studi menemukan bahwa *job demand* secara langsung memengaruhi kinerja, mayoritas penelitian sepakat bahwa burnout berdampak negatif terhadap performa serta kesejahteraan psikologis pegawai.

Munandar (2001) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan, baik fisik maupun mental, yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Ketidakseimbangan antara tuntutan dan kapasitas individu menjadi salah satu pemicu munculnya burnout. Jam kerja yang panjang serta banyaknya tugas yang dibebankan kepada karyawan menimbulkan persepsi bahwa mereka memikul tanggung jawab yang berat, sehingga memunculkan tekanan yang dapat berkembang menjadi burnout (Juhnisa & Fitria, 2020).

Selaras dengan hal tersebut, Hart dan Staveland (1988) menegaskan bahwa beban kerja terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian antara kemampuan individu dan tuntutan yang harus dicapai dalam tenggat

waktu tertentu. Burnout dapat muncul ketika seseorang berusaha menyelesaikan tugas dalam jumlah besar dalam waktu yang singkat. Di lingkungan industri, karyawan dihadapkan pada target kinerja, regulasi ketat, risiko pekerjaan, serta jam kerja yang panjang, sehingga beban kerja menjadi faktor yang secara langsung maupun tidak langsung berkontribusi terhadap burnout (Pertiwi et al., 2023).

Selain beban kerja, dukungan sosial menjadi variabel penting dalam menjelaskan munculnya burnout pada karyawan. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan harapan pegawai, misalnya kurangnya bantuan dari atasan atau adanya kompetisi yang tidak sehat antarkolega, dapat menimbulkan tekanan psikologis yang memicu burnout. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa proses kerja berlangsung dalam suasana yang aman dan nyaman, karena hal tersebut dapat meningkatkan motivasi, penghargaan diri, serta perasaan berprestasi pada pegawai. Semakin kuat dukungan yang diterima dari lingkungan sosial, termasuk keluarga dan kolega, semakin kecil kemungkinan munculnya burnout (Juhnisa & Fitria, 2020). Sarafino dan Smith (2014) menambahkan bahwa dukungan sosial mencakup rasa aman, penerimaan, serta penghargaan yang diberikan oleh individu maupun kelompok. Dengan adanya dukungan tersebut, individu merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga beban emosional yang memicu burnout dapat berkurang. Sebaliknya, ketiadaan dukungan sosial dapat meningkatkan stres yang akhirnya memperbesar risiko burnout.

Faktor lain yang berperan penting adalah dukungan organisasi. Purnama (2020) menyatakan bahwa dukungan organisasi mencakup berbagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi pegawai yang dapat menumbuhkan kepuasan, loyalitas, dan komitmen. Robbins et al. (2015) memandang dukungan organisasi sebagai sejauh mana pegawai percaya bahwa kontribusi mereka dihargai dan kesejahteraan mereka diperhatikan oleh lembaga. Senada dengan itu, Dai dan Qin dalam Mangundjaya (2018) menunjukkan bahwa ketika pegawai merasa organisasi memberikan dukungan yang memadai, mereka terdorong untuk membalasnya melalui tanggung jawab kerja yang lebih besar dan kesediaan memberikan kontribusi baik material maupun non-material.

Secara keseluruhan, dukungan organisasi terbukti menjadi faktor penting yang mendorong sikap positif pegawai. Ketika kontribusi mereka dihargai dan kesejahteraan diperhatikan, pegawai cenderung menunjukkan komitmen, loyalitas, serta tanggung jawab kerja yang lebih besar. Dengan demikian, dukungan organisasi berperan langsung dalam meningkatkan kinerja dan hubungan kerja di dalam lembaga.

KESIMPULAN

Berdasarkan keseluruhan temuan tersebut, dapat ditegaskan bahwa burnout tidak semata-mata muncul akibat tekanan pekerjaan yang tinggi, tetapi juga dipengaruhi oleh lemahnya dukungan sosial dan organisasi sebagai sistem pendukung utama. Dengan demikian, upaya pencegahan burnout memerlukan strategi yang komprehensif, termasuk penataan beban kerja, penguatan dukungan sosial, serta komitmen organisasi untuk membangun lingkungan kerja yang sehat, suportif, dan berkelanjutan bagi seluruh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianty, T. W., & Dewi, N. (2022). Workload dan Pengaruhnya terhadap Burnout Serta Turnover Intention Karyawan Perbankan. *Niagawan*, 11(1), 11.
- Będzik, B., & Gołąb, S. (2022). Occupational burnout syndrome in the context of organization management. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie/Politechnika Śląska*.
- Ghina, A. M., & Idulfilastri, R. M. (2022). Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap burnout pada karyawan startup X. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(4), 13099–13104.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. In *Advances in psychology* (Vol. 52, pp. 139–183). Elsevier.
- 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.
- Mangundjaya, W. (2018). Persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif Organisasi: peran mediasi keterikatan karyawan pada Karyawan pertelevisian. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). *Maslach burnout inventory*. Scarecrow Education.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*.
- Pertiwi, B., Sandri, R., & Widodo, R. (2023). Burnout Pada Pegawai Bank Ditinjau Dari Workload. *Seminar Nasional Sistem Informasi (Senasif) 2023*, 7(Vol. 7 (2023): Seminar Nasional Sistem Informasi (Senasif) 2023), 4191–4203.
- Purnama, A. N. C. (2020). Pengaruh persepsi pengembangan karir dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 316–328.
- Romadhoni, L. C., Asnomy, T., & Suryatni, M. (2015). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di Kota Mataram. *Khizanah Al-Hikmah: Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan*, 3(2), 125–145.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). *Health psychology: Biopsychosocial interactions*. John Wiley & Sons.
- Schaufeli, W. B., & Greenglass, E. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & Health*, 16(5), 501–510.
- Zaeni, A., Noermijati, & Susilowati, C. (2025). The influence of job demand on employee performance with job burnout and job satisfaction as the mediating variables (A study on employees of the Western Java Region of PT Pertamina Patra Niaga Supply & Distribution). *International Journal of Asian Business and Management*, 4(2), 441–464. <https://doi.org/10.55927/ijabm.v4i2.204>
- Zhang, H., Hoe, V. C. W., & Wong, L. P. (2024). The association between burnout, perceived organizational support, and perceived professional benefits among nurses in China. *Heliyon*, 10, e39371. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e39371>