



Dukungan Sosial Rekan Kerja dan Atasan dengan *Burnout* pada Aparatur Sipil Negara

Muhammad Taufik Akbar*, Christiana Hari Soetjningsih 
Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, Indonesia
 muhammادتaufikakbar225@gmail.com

Submitted:
2022-10-10

Revised:
2022-11-05

Accepted:
2022-11-30

Copyright holder:
© Akbar, M. T., & Soetjningsih, C. H. (2022)

This article is under:



How to cite:

Akbar, M. T., & Soetjningsih, C. H. (2022). Dukungan Sosial Rekan Kerja dan Atasan dengan Burnout Pada Aparatur Sipil Negara. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.436>

Published by:
Kuras Institute

Journal website:
<https://journal.kurasinstitute.com/index.php/bocp>

E-ISSN:
2656-1050

ABSTRACT: *The demands of the Civil Servants who always optimally carry out their duties to serve the community cause them to be vulnerable to work stress. Sustained work stress on the Civil Servants can result in burnout or boredom at work for the employee. One of the factors that influence the occurrence of burnout is social support. Therefore, this study will examine the relationship between social support from colleagues and superiors and burnout in the Civil Servants in two Salatiga city government agencies. The method used in this research is a quantitative approach with a correlational design. Participants in this study were all Civil Servants in two Salatiga City Government agencies, totaling 150 employees. The sampling technique used in this research is saturation sampling technique. This research instrument uses a scale of social support and burnout scale. This data analysis uses the Rank Spearman correlation test. This study's results indicate a significant negative relationship between social support and burnout in civil servants in two Salatiga City Government agencies. This can be seen from the Rank Spearman correlation value of -0.412 with a Sig. (1-tailed) of 0.000 Sig. (1-tailed) of 0.05. The results of this study indicate that the higher the social support, the lower the level of burnout in the Civil Servants in the two Salatiga City Governments. Conversely, the lower the level of social support for the Civil Servants in the two Salatiga City Government agencies, the higher the burnout rate.*

KEYWORDS: *Burnout, Social Support, Civil Servants.*

PENDAHULUAN

ASN (Aparatur Sipil Negara) merupakan aset sumber daya manusia pada pemerintahan negara Indonesia. Pengertian Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya tugas Aparatur Sipil Negara (ASN) salah satunya menjadi pelayan publik di pemerintahan pusat maupun daerah. Menurut Undang-undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dalam Pasal 1 angka 5 yaitu pelaksana pelayanan publik yang selanjutnya disebut pelaksana adalah pejabat, pegawai, petugas, dan setiap orang yang bekerja di dalam organisasi penyelenggara yang bertugas melaksanakan tindakan atau serangkaian tindakan pelayanan publik. Maka dari itu Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut optimal dalam melayani masyarakat.

Tuntutan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang selalu optimal menjalankan tugasnya melayani masyarakat menjadikan ASN rentan terkena stress kerja. Menurut Parslow, Jorm, Christensen, Broom, dan Strazdins (dalam Laelasari & Meily, 2016) pada tahun 2004 terhadap 806 orang pegawai pemerintah Australia menunjukkan bahwa stress pada pegawai pemerintah wanita meningkat seiring dengan jam kerja yang panjang dan ketidakmampuan mereka dalam melakukan kontrol terhadap pekerjaan, sementara pada pegawai pemerintah pria, tingkat stress bertambah seiring dengan rasa ketidakamanan dalam melakukan pekerjaan dan juga lemah dalam melakukan kontrol terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya ASN (Pegawai Negeri Sipil) yang bekerja di sektor pemerintahan di Indonesia juga mengalami stress kerja. Menurut Widiyanti dan Zarfiel (dalam Laelasari & Meily, 2016) mengenai stress kerja PNS di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan RI diperoleh hasil bahwa proporsi stress akibat kerja bervariasi dari tingkat ringan (6,5%), sedang (33,5%), dan berat (60%). Menurut Sorongan, Suoth, dan Boky (2018) tentang hubungan antara stress kerja dan upah dengan produktivitas kerja pada pegawai di Dinas Kesehatan Kota Manado, penelitian ini menunjukkan bahwa 27,7% pegawai mengalami stress kerja rendah dan 72,3% pegawai mengalami stress kerja.

Stress kerja yang berkelanjutan dapat mengakibatkan munculnya *burnout* atau kejenuhan bekerja pada diri pegawai tersebut. Menurut Adnyaswari dan Adnyani (2017) stress kerja yang terjadi secara terus-menerus dan dengan intensitas yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya *burnout*. Selanjutnya hal tersebut sejalan dengan penelitian Maslach dan Leiter (2016) bahwa *burnout* sebagai sindrom psikologis yang melibatkan respon yang berkepanjangan terhadap *stressor interpersonal* yang kronis dalam pekerjaan.

Selanjutnya menurut Greenberg (2012) *burnout* merupakan reaksi dari stress kerja baik secara psikologis, psikofisiologis dan perilaku yang bersifat merugikan, serta *burnout* merupakan suatu hal kompleks yang dapat dilihat dari reaksi secara psikologis, pikiran, fisik dan tingkah laku atas suatu pekerjaan, sehingga dapat merugikan individu dan juga organisasi. Fenomena *burnout* pada pekerja sangatlah serius dan terjadi di dunia kerja itu sendiri.

Selanjutnya *burnout* sendiri merupakan fenomena terbaru di dunia kerja. Menurut WHO (*World Health Organization*) bahwa pada bulan Mei 2019 *burnout* merupakan sebagai fenomena kelelahan bekerja dan mengklasifikasikannya dalam penyakit internasional terbaru, di mana *burnout* digambarkan sebagai sindrom stress kronis akibat pekerjaan yang belum berhasil dikelola, serta *burnout* memiliki tiga elemen: perasaan lelah, terasing dari pekerjaan dan kinerja yang buruk di tempat kerja (BBC, 2019). *Burnout* dapat berdampak negatif pada saat bekerja dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Hayati dan Fitria (2018) *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT El-Munawar Medan sebesar 98,9%, sedangkan 1,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Burnout pada pekerja khususnya ASN (Aparatur Sipil Negara) sering berkaitan erat dengan pelayanan publik. Menurut Maslach dan Leiter (2016) kelelahan kerja atau *burnout* merupakan fenomena yang tidak terpisahkan dari stress kerja yang banyak ditemukan pada profesi melayani manusia, yaitu profesi yang bergerak pada bidang jasa pelayanan kemanusiaan yang menuntut keterlibatan emosi yang tinggi. Selanjutnya menurut Maltseva, Sumina, Gorach, Khmelev, dan Kovrova (2020) sebanyak 16 dari 35 pegawai negeri sipil di salah satu kota di Rusia yang sebelumnya menjabat posisi manajerial (lebih dari 10 tahun pengalaman pegawai negeri) mengalami *burnout*. Selanjutnya hasil survey dari *Eagle Hill Consulting* menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil di

Arlington, Amerika Serikat yang menjabat sebagai supervisor dan eksekutif senior di pemerintah federal mengalami tingkat kelelahan atau *burnout* yang jauh lebih tinggi (Allgood, 2022). Dalam hal ini berkaitan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan pada ASN di suatu badan di Pemerintah Kota Salatiga yang notabene badan tersebut berkaitan erat dengan pelayanan publik yang beresiko pegawainya terkena *burnout*.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada Aparatur Sipil Negara senior pada badan X dan Y di Pemerintah Kota Salatiga. Pada hasil wawancara peneliti dengan 10 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) senior pada badan X dan Y di Pemerintah Kota Salatiga yang berkaitan erat dengan pelayanan publik terindikasi *burnout*, hal ini nampak dari Aparatur Sipil Negara sering merasa bosan pada saat mengerjakan tugas, perasaan tertekan pada saat mengerjakan tugas yang berat dan merasa tidak mampu mengerjakannya, dan pada saat tugas menumpuk, serta menarik diri dari tugas atau pekerjaannya tersebut.

Hal tersebut sejalan dengan tiga dimensi *burnout* menurut Maslach dan Leiter (2016) yang dimana dimensi pertama adalah kelelahan emosional yang merujuk pada perasaan seseorang yang merasa emosionalnya terkuras habis dan adanya penarikan diri dari pekerjaannya. Aspek kedua adalah depersonalisasi yang menjadi bentuk *coping* untuk mengatasi kelelahan emosionalnya. Aspek ketiga adalah rendahnya penilaian terhadap diri sendiri yang mengarah pada penurunan kepercayaan diri seseorang terhadap kompetensi, prestasi, dan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *burnout* salah satunya adalah dari dukungan sosial. Menurut Nie, Jin, He, Chen, Ren, Yu, dan Yao (2015) dukungan sosial berkorelasi negatif secara signifikan dengan *burnout*. Selanjutnya menurut Saeid, Ardian, Soheila, dan Hadi (2016) secara umum, dapat dikatakan bahwa tingkat kelelahan emosional dan depersonalisasi yang relatif lebih rendah di antara para pekerja tergantung pada lingkungan, kondisi sosial, dan kondisi kerja, serta memiliki kondisi yang sesuai dalam hal dukungan sosial dan kepuasan kerja dan akibatnya *burnout* lebih rendah. Penelitian selanjutnya menyebutkan bahwa faktor-faktor *burnout* diantaranya; banyaknya tuntutan pekerjaan (*quantitative job demands*), permasalahan peran (*role problems*), kurangnya dukungan sosial (*lack of social support*), kurangnya aktivitas regulasi diri (*lack of self-regulatory activity*), dan tuntutan yang berkaitan dengan pelayanan terhadap klien (*client-related demands*) (Schaufeli & Buunk, 2003).

Rekan kerja dan atasan merupakan pihak yang paling dekat dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) di dalam pekerjaannya. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan sebelumnya, ketika dihadapkan dengan berbagai tekanan dalam pekerjaan dan pekerjaan yang monoton, terkadang Aparatur Sipil Negara (ASN) akan merasa bosan atau jenuh. Ketika merasa bosan atau menemui masalah dalam pekerjaan, mereka akan mencari pertolongan, bantuan, dan dukungan dari orang-orang yang berada di lingkungan kerjanya, terutama dari rekan kerja dan atasan.

Oleh sebab itu pada penelitian ini, kajian diarahkan kepada faktor dukungan sosial rekan kerja dan atasan yang memungkinkan karyawan mengalami *burnout* di tempat kerja. Menurut Jonathan dan Ronald (dalam Adnyaswari & Adnyani, 2017) ketiadaan dukungan sosial atasan terhadap karyawan akan mengakibatkan timbulnya *burnout* pada karyawan itu sendiri. Selanjutnya menurut Woodhead, Northrop, dan Edelstein (2014) kurangnya dukungan sosial dari supervisor, rekan kerja, teman, dan keluarga dapat memprediksi terjadinya *burnout*.

Menurut Ma.et al (2019) dukungan dari atasan, rekan kerja dan keluarga memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan aspek *burnout* yaitu depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri,

sedangkan hanya dukungan dari rekan kerja yang berhubungan negatif dengan aspek kelelahan emosional. Penelitian lainnya menunjukkan bahwa dukungan *supervisor*/atasan, dukungan rekan kerja, cuti dan permintaan pekerjaan merupakan faktor utama yang mempengaruhi *emotional exhaustion* (Li, Ruan, & Yuan, 2015). Pada penelitian lainnya dukungan sosial dari rekan *supervisor*/atasan, rekan kerja, dan anggota keluarga berkorelasi negatif terhadap *burnout*, serta menjadi faktor terjadinya *burnout* (Nie dkk., 2015).

Penelitian lainnya menyebutkan bahwa rekan kerja memiliki hubungan interpersonal yang erat dengan karyawan, selanjutnya kurangnya dukungan sosial rekan kerja dapat menyebabkan karyawan merasa terasing, kehilangan motivasi tentang pekerjaan, dan dukungan sosial dari manajer memiliki pengaruh yang kuat pada kemajuan pekerjaan karyawan, sehingga kurangnya dukungan dari manajer dapat menyebabkan karyawan merasa kehilangan motivasi untuk mencapai prestasi yang tinggi kinerja pekerjaan, dan hal tersebut berhubungan negatif dengan aspek *burnout* yaitu kelelahan emosional, pencapaian pribadi, dan depersonalisasi (Charoensukmongkol, Moqbel, & Gutierrez-Wirsching, 2016).

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian lainnya pada 150 orang perawat Rumah Sakit Umum Permata Bunda Medan menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, dan keluarga dengan *burnout* (Ong, Hartini, & Elvinawanty, 2020). Serta dukungan sosial yang baik dari rekan kerja dapat mengurangi *burnout*, serta dukungan dari supervisor dan rekan kerja lebih penting daripada keluarga dan teman-teman (Fukui, Wu, & Salyers, 2019). Dalam penelitian lain disebutkan bahwa dukungan sosial yang baik dari rekan kerja akan mengurangi tingkat *burnout* (Vigfúsdóttir, 2017). Namun, di sisi lain penelitian yang dilakukan oleh Hidayatullah (2021) menemukan bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi *burnout* pada tenaga kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Satriyo (2014) terhadap dosen, menyarankan peneliti lainnya untuk meneliti *burnout* pada bidang profesi pelayanan publik lainnya. Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN). Selanjutnya menurut Maslach dan Leiter (2016) mempelajari berbagai kelompok pekerjaan akan memperjelas sumber utama *burnout* di berbagai jenis pekerjaan. Hal tersebut juga dilatarbelakangi oleh fenomena *burnout* yang ditengarai faktor penyebabnya adalah dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan pada dua badan Pemerintah Kota Salatiga, yaitu badan X dan Y. Oleh karena itu penelitian ini akan mengkaji hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dan atasan dengan *burnout* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) badan X dan Y pemerintah kota Salatiga. Hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dengan *burnout* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan X dan Y Pemerintah Kota Salatiga.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) laki-laki atau perempuan pada badan X dan Y pemerintah kota Salatiga yang berjumlah 150 pegawai. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *saturation sampling*, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan dua skala yaitu, skala dukungan sosial dan skala *burnout*. Skala *burnout* yang digunakan adalah skala *burnout* yang

dibuat dan dimodifikasi oleh Putra (Putra, 2018). Skala tersebut disusun dan diadaptasi dengan berdasarkan MBI-HSS (*Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey*). MBI-HSS (*Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey*) yang dibuat oleh Maslach dan Jackson pada tahun 1981 dan berdasarkan aspek-aspek *burnout* yaitu *Emotional Exhaustion*, *Depersonalization*, *Reduced Personal Accomplishment* (Maslach & Leiter, 2016).

Selanjutnya Dukungan sosial akan diukur dengan skala dukungan sosial yang dibuat dan dimodifikasi oleh Putra (Putra, 2018). Skala tersebut disusun dengan dimodifikasi dari skala dukungan sosial yang dibuat oleh Shakespeare-Finch dan Obst (dalam Obst, Shakespeare-Finch, Krosch, dan Rogers, 2019) pada tahun 2011 yaitu skala *Brief 2-Way Social Support Scale*, dengan mengacu pada 2 aspek yaitu; *Emotional Support* dan *Instrumental Support*. Setelah dilakukan analisis item validitas dan uji reliabilitas pada variabel *burnout* didapatkan hasil bahwa gugur sejumlah 18 item, karena nilai *corrected item total correlation* < 0.30 . Nilai setelah seleksi aitem berkisar dari 0,467-0,732, dengan nilai *Alpha Cronbach* 0,905. Selanjutnya pada skala dukungan sosial mendapatkan hasil bahwa terdapat 4 aitem yang gugur. Selanjutnya setelah dilakukan seleksi aitem dan perhitungan kembali terdapat 26 aitem yang lolos. Nilai setelah seleksi aitem berkisar dari 0,639-0,980, dengan nilai *Alpha Cronbach* 0,989.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengambilan data dilaksanakan dalam dua tahap. Tahap yang pertama dilaksanakan pada hari Selasa, 7 April 2022 hingga Jumat, 14 April 2022 di kantor Badan X Pemerintah kota Salatiga. Selanjutnya tahap kedua dilaksanakan pada hari Selasa, 21 Juni 2022 hingga Rabu, 29 Juni 2022 di kantor Badan Y Pemerintah kota Salatiga. Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan membagikan sebanyak 150 skala, yang nantinya akan di bagi 50 skala untuk Badan X, dan 100 skala untuk Badan Y Pemerintah Kota Salatiga. Selanjutnya ketika skala dari kedua badan tersebut diambil kembali, jumlah dari skala yang dibagikan terisi berjumlah 150. Kemudian dilakukan uji korelasi terhadap variabel dukungan sosial dan *burnout* dapat dilihat pada tabel 1.

Berdasarkan dari hasil uji korelasi tentang hubungan dukungan sosial dengan *burnout*, korelasi antara kedua variabel tersebut menghasilkan $r = -0,412$ dengan nilai sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan hubungan dukungan sosial dengan *burnout* memiliki hubungan yang negatif signifikan. Sehingga hipotesis penelitian yang menyebutkan adanya hubungan negatif antara dukungan sosial dengan *burnout* dapat diterima. Artinya maka semakin rendahnya tingkat dukungan sosial pada Aparatur Sipil Negara (ASN), maka semakin tinggi tingkat *burnout* pada Aparatur Sipil Negara (ASN). sebaliknya semakin tinggi tingkat dukungan sosial yang dimiliki Aparatur Sipil Negara (ASN) maka akan semakin rendah munculnya *burnout*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ma dkk. (2019) dukungan dari atasan, rekan kerja dan keluarga memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *burnout*. Selanjutnya dukungan sosial berkorelasi negatif dengan *burnout* (Wardana, Dewi, & Wati, 2022). Penelitian lainnya menyebutkan

Tabel 1: Hasil Uji Korelasi

		Dukungan Sosial	<i>Burnout</i>
Dukungan Sosial* <i>Burnout</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	1000	-.412
	<i>Sig. (1-tailed)</i>		.000
	N	150	150

bahwa rekan kerja memiliki hubungan interpersonal yang erat dengan karyawan, selanjutnya kurangnya dukungan sosial rekan kerja dapat menyebabkan karyawan merasa terasing, kehilangan motivasi tentang pekerjaan, dan dukungan sosial dari manajer memiliki pengaruh yang kuat pada kemajuan pekerjaan karyawan, sehingga kurangnya dukungan dari manajer dapat menyebabkan karyawan merasa kehilangan motivasi untuk mencapai prestasi yang tinggi kinerja pekerjaan, dan hal tersebut berhubungan negatif dengan aspek *burnout* yaitu kelelahan emosional, pencapaian pribadi, dan depersonalisasi (Charoensukmongkol dkk., 2016).

Kemudian menurut Lempi (dalam Adnyaswari & Adnyani, 2017) individu dengan dukungan sosial yang rendah cenderung merasa kurang dicintai, tidak memiliki sikap optimis, dan tidak dapat berfungsi secara optimal, sehingga produktivitas kerja akan menurun. Hal ini memberi indikasi bahwa dukungan sosial memberi pengaruh terhadap *burnout*.

Sebaliknya individu dengan dukungan sosial yang tinggi akan mampu mengurangi *burnout* yang mereka hadapi. Hal ini sejalan dengan penelitian Velando-Soriano, Ortega-Campos, Gómez-Urquiza, Ramírez-Baena, De La Fuente, dan Cañadas-De La Fuente (2020) dimana dukungan sosial di tempat kerja merupakan salah satu sumber daya pekerjaan yang dapat mengurangi stres terkait pekerjaan dan berakibat kelelahan kerja yang berujung *burnout*. Selanjutnya dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan memiliki peran penting dalam mengurangi *burnout* pada karyawan di lingkungan kerjanya. Dukungan sosial di tempat kerja, misalnya, dukungan sosial dari *supervisor* dan rekan kerja, dikaitkan dengan tingkat *burnout* yang lebih rendah (Avanzi, Fraccaroli, Castelli, Marcionetti, Crescentini, Balducci, & van Dick, 2018).

Selanjutnya dukungan sosial dapat mengontrol emosi negatif pada saat di lingkungan kerja ketika mendapatkan tekanan di tempat kerja. Menurut Cai dkk. (2017) bahwa dukungan sosial yang diberikan oleh lingkungan kerja dapat bermanfaat untuk mengontrol emosi, perilaku, dan dorongan-dorongan ketika individu mengalami banyak tekanan.

Selanjutnya adanya dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan dapat membuat karyawan untuk peduli di lingkungan kerjanya. Penelitian lainnya mengungkapkan bahwa individu yang memiliki dukungan sosial yang berasal dari lingkungan kerja, yang di dapatkan oleh rekan kerja dan atasan akan mampu membuat individu untuk lebih peduli dengan lingkungan maupun orang disekitarnya (Wang & Fu, 2015). Melalui dukungan sosial karyawan merasa lebih dihargai dan diterima di lingkungan kerjanya. Menurut Sarafino (2008) individu yang mendapatkan dukungan sosial yang baik akan merasa lebih dihargai, dicintai, dihormati, dan merasa diterima oleh lingkungannya.

Besaran sumbangan efektif dukungan sosial terhadap *burnout* sebesar $(0,412)^2 \times 100\% = 16,9\%$, yang artinya dukungan sosial memiliki sumbangan efektif sebesar 16,9%, terhadap *burnout*. Sebesar 83,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firdaus, Sakinah, dan Anisah (2021) yaitu *Work Overload, Lack of Work Control, Rewarded for Work, Breakdown in Community, Treated Fairly* berpengaruh terhadap tingkat *burnout*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian oleh Schaufeli dan Buunk (2003) yaitu faktor-faktor *burnout* diantaranya; banyaknya tuntutan pekerjaan (*quantitative job demands*), permasalahan peran (*role problems*), kurangnya dukungan sosial (*lack of social support*), kurangnya aktivitas regulasi diri (*lack of self-regulatory activity*), dan tuntutan yang berkaitan dengan pelayanan terhadap klien (*client-related demands*).

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dengan *burnout* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan X dan Y Pemerintah Kota Salatiga. Besaran sumbangan efektif dukungan sosial terhadap *burnout* sebesar 16,9% dan 83,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan X dan Y Pemerintah Kota Salatiga dapat menyadari bahwa pentingnya dukungan sosial, dan dapat saling bekerja sama antar atasan dengan rekan kerja dalam meningkatkan kualitas dukungan antar sesama Aparatur Sipil Negara (ASN). Selanjutnya bagi Badan X dan Y pemerintahan kota Salatiga dapat berperan dalam meningkatkan dukungan sosial dan mengurangi tingkat *burnout* yang mungkin dialami oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan menstimulasi dengan mengadakan pelatihan-pelatihan tentang kerjasama rekan kerja dan atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyaswari, N. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). *Pengaruh dukungan sosial dan burnout terhadap kinerja perawat rawat inap RSUP Sanglah* (Doctoral dissertation, Udayana University). [Google Scholar](#)
- Allgood, M., Jensen, U. T., & Stritch, J. M. (2022). Work-Family Conflict and Burnout Amid COVID-19: Exploring the Mitigating Effects of Instrumental Leadership and Social Belonging. *Review of Public Personnel Administration*, 0734371X221101308. <https://doi.org/10.1177/0734371X221101308>
- Avanzi, L., Fraccaroli, F., Castelli, L., Marcionetti, J., Crescentini, A., Balducci, C., & van Dick, R. (2018). How to mobilize social support against workload and burnout: the role of organizational identification. *Teaching and Teacher Education*, 69, 154-167. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.10.001>
- Cai, W. P., Pan, Y., Zhang, S. M., Wei, C., Dong, W., & Deng, G. H. (2017). Relationship between cognitive emotion regulation, social support, resilience, and acute stress responses in Chinese soldiers: Exploring multiple mediation model. *Psychiatry research*, 256, 71-78. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2017.06.018>
- Charoensukmongkol, P., Moqbel, M., & Gutierrez-Wirsching, S. (2016). The role of coworker and supervisor support on job burnout and job satisfaction. *Journal of Advances in Management Research*, 13(1). <https://doi.org/10.1108/JAMR-06-2014-0037>
- Firdaus, A., Sakinah, S., & Anisah, A. (2021). Burnout Syndrome dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 257-260. <http://dx.doi.org/10.33087/eksis.v12i2.277>
- Fukui, S., Wu, W., & Salyers, M. P. (2019). Impact of supervisory support on turnover intention: The mediating role of burnout and job satisfaction in a longitudinal study. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 46, 488-497. <https://doi.org/10.1007/s10488-019-00927-0>
- Greenberg, J. S. (2012). *Comprehensive stress management (13th ed.)*. New York: McGraw-Hill. [Google Scholar](#)
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50-65. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fintiqad.v10i1.1924>
- Hidayatullah, H. (2021). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa* (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry). [Google Scholar](#)
- Laelasari, E., & Kurniawidjaja, L. M. (2016). Faktor Kondisi Pekerjaan yang Mempengaruhi Stress Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil di Badan Litbang Kesehatan, Kementerian Kesehatan. *Jurnal Ekologi Kesehatan*, 15(2). [Google Scholar](#)

- Li, L., Ruan, H., & Yuan, W. (2015). The relationship between social support and burnout among ICU nurses in Shanghai: a cross-sectional study. *Chinese Nursing Research*, 2, 45-50. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cnre.2015.04.003>
- Ma, H., Qiao, H., Qu, H., Wang, H., Huang, Y., Cheng, H., ... & Zhang, N. (2020). Role stress, social support, and occupational burnout among physicians in China: a path analysis approach. *International health*, 12(3), 157-163. <https://doi.org/10.1093/inthealth/ihz054>
- Maltseva, T. V., Sumina, E. A., Gorach, N. N., Khmelev, S. A., & Kovrova, V. G. (2021). Features of emotional burnout syndrome in government employees. In *SHS Web of Conferences* (Vol. 122, p. 04008). EDP Sciences. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202112204008>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Nie, Z., Jin, Y., He, L., Chen, Y., Ren, X., Yu, J., & Yao, Y. (2015). Correlation of burnout with social support in hospital nurses. *International journal of clinical and experimental medicine*, 8(10), 19144. [Google Scholar](#)
- Obst, P., Shakespeare-Finch, J., Krosch, D. J., & Rogers, E. J. (2019). Reliability and validity of the Brief 2-Way Social Support Scale: an investigation of social support in promoting older adult well-being. *SAGE open medicine*, 7, 2050312119836020. <https://doi.org/10.1177/2050312119836020>
- Ong, W. C. (2020). Burnout ditinjau dari dukungan sosial pada perawat rumah sakit umum permata bunda Medan. *Jurnal Psikologi Universitas HKBP Nommensen*, 7(1), 21-30. <https://doi.org/10.36655/psikologi.v7i1.319>
- Putra, A. C. M., & Muttuqin, D. (2020). Hubungan antara dukungan sosial dengan burnout pada perawat di rumah sakit X. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 82–87. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i2.3901>
- Saeid, M., Nahid, A., Soheila, B., & Hadi, E. (2016). Burnout and Social Support in Bafq's Miners. *Global Journal of Medical Research: K Interdisciplinary*, 16(4). [Google Scholar](#)
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). *Health psychology: Biopsychosocial interactions*. John Wiley & Sons [Google Scholar](#)
- Satriyo, M. (2014). Stres kerja terhadap burnout serta implikasinya pada kinerja (Studi terhadap dosen pada Universitas Widyagama Malang). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(2). [Google Scholar](#)
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. *The handbook of work and health psychology*, 2(1), 282-424. [Google Scholar](#)
- Sorongan, J., Suoth, L. F., & Boky, H. (2018). Hubungan Antara Stres Kerja Dan Upah Dengan Produktivitas Kerja Pada Pegawai Di Dinas Kesehatan Kota Manado. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 7(5). [Google Scholar](#)
- Velando-Soriano, A., Ortega-Campos, E., Gómez-Urquiza, J. L., Ramírez-Baena, L., De La Fuente, E. I., & Cañadas-De La Fuente, G. A. (2020). Impact of social support in preventing burnout syndrome in nurses: a systematic review. *Japan Journal of Nursing Science*, 17(1), e12269. <https://doi.org/10.1111/jjns.12269>
- Vigfúsdóttir, R. (2017). Social support, stress, and burnout among icelandic police officers. (Skripsi, Reykjavik University, Reykjavik, Islandia). [Google Scholar](#)
- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social support, social comparison, and career adaptability: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 43(4), 649-659. <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.4.649>
- Wardana, P. B. W., Dewi, N. L. P. T., & Wati, N. M. N. (2022). Hubungan Dukungan Sosial dengan Pandemi Burnout Pada Perawat Yang Menangani Pasien Covid-19 Di RS X. *Indonesian Journal of Health Research*, 5(1), 1-10. <https://doi.org/10.51713/idjhr.v5i1.45>

Wardana, P. B. W., Dewi, N. L. P. T., & Wati, N. M. N. (2022). Hubungan Dukungan Sosial dengan Pandemi Burnout Pada Perawat Yang Menangani Pasien Covid-19 Di RS X. *Indonesian Journal of Health Research*, 5(1), 1-10. <https://doi.org/10.51713/idjhr.v5i1.45>