

Hubungan Antara Beban Kerja Subjektif Dengan Co-Worker Support Terhadap Burnout Pada Karyawan Produksi PT. X

Nurus Sa'adah

Universitas Muria Kudus

Dhini Rama Dhania

Universitas Muria Kudus

Abstract

Burnout is a condition of physical and emotional exhaustion resulting from prolonged work-related stress. This study aims to examine the relationship between subjective workload and co-worker support with burnout among production employees at PT X. A quantitative correlational approach was employed, involving 100 participants selected through purposive sampling. The research utilized three psychological scales: a burnout scale (35 items), a subjective workload scale (35 items), and a co-worker support scale (50 items). Data analysis was conducted using multiple linear regression and Pearson correlation with the help of SPSS version 22. The findings revealed a highly significant relationship between subjective workload and co-worker support simultaneously with burnout ($R = 0.832$; $R^2 = 0.692$; $p < 0.01$). Partially, subjective workload showed a strong positive correlation with burnout ($r = 0.832$; $p < 0.01$), whereas co-worker support demonstrated a weak and statistically insignificant negative correlation ($r = -0.167$; $p > 0.01$). These results indicate that higher perceived workload tends to increase the level of burnout. In contrast, while co-worker support tends to reduce burnout, its effect was not statistically significant. The study highlights the importance of managing workload and enhancing workplace social support to mitigate the risk of burnout.

Keywords: *burnout, subjective workload, co-worker support, production employees*

Abstrak

Burnout adalah kondisi kelelahan fisik dan emosional terjadi akibat tekanan kerja berkepanjangan. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara beban kerja subjektif serta co-worker support terhadap burnout pada karyawan bagian produksi PT X. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan sampel sebanyak 100 karyawan produksi dipilih melalui teknik purposive sampling. Instrumen yang digunakan berupa tiga skala, yaitu skala burnout (35 item), skala beban kerja subjektif (35 item), dan skala co-worker support (50 item). Analisis data menggunakan uji regresi linear berganda serta korelasi Pearson dengan bantuan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan hubungan signifikan antara beban kerja subjektif dan co-worker support secara simultan terhadap burnout ($R = 0,832$; $R^2 = 0,692$; $p < 0,01$). Secara parsial, beban kerja subjektif mempunyai hubungan positif signifikan dengan burnout ($r = 0,832$; $p < 0,01$), sedangkan co-worker support memiliki hubungan negatif namun tidak signifikan ($r = -0,167$; $p > 0,01$). Hasil ini menunjukkan semakin tinggi persepsi beban kerja, maka semakin tinggi pula tingkat burnout yang dialami karyawan. Sebaliknya, meskipun dukungan rekan kerja cenderung menurunkan burnout, pengaruhnya belum signifikan secara statistik. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja dan peningkatan dukungan sosial di lingkungan kerja sebagai upaya menurunkan risiko burnout.

Kata Kunci: *Burnout, Beban Kerja Subjektif, Co-Worker Support, Karyawan Produksi*

1. Pendahuluan

Karyawan merupakan elemen penting SDM yang memiliki peran krusial dalam menjaga keberlangsungan dan kemajuan organisasi. SDM yang unggul tidak hanya diharapkan

mampu bekerja secara efisien, tetapi juga turut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tingginya tekanan kerja, beban yang berlebihan, serta ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu timbulnya burnout. Maslach dan Schaufeli (2016) menggambarkan burnout sebagai kondisi kelelahan fisik serta emosional berakibat pada menurunnya konsentrasi dan sikap kerja. Salah satu penyebab utama burnout adalah beban kerja yang tinggi. Menurut Tarwaka (2014), beban kerja muncul dari interaksi antara lingkungan kerja, tuntutan pekerjaan, kemampuan individu, persepsi, serta perilaku pekerja. Apabila beban tersebut melebihi kapasitas individu, maka dapat memicu stres yang berdampak negatif terhadap produktivitas dan kesejahteraan mental (Robbins & Coulter dalam Juniarso, 2019; López-Núñez, 2020). Kondisi burnout ini tidak hanya merugikan individu, mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan ((Anggraini & Idulfilastri, 2023); Adil et al., 2022).

Selain beban kerja, dukungan sosial dari rekan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi tingkat burnout. Dukungan sosial mencerminkan rasa dihargai, diterima, serta mendapatkan bantuan orang lain ataupun kelompok sosial (Sarafino dalam Smet, 2014). Karyawan merasakan dukungan dari rekan-rekannya cenderung mengalami burnout yang lebih rendah (Sembiring, 2022; Wulantika et al., 2023). Sebaliknya, minimnya dukungan sosial dapat memperparah dampak tekanan kerja, terutama dalam lingkungan kerja yang kompetitif dan penuh tuntutan. Fenomena burnout ini banyak ditemukan dalam sektor industri, khususnya pada karyawan bagian produksi. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di PT X, diketahui bahwa tingginya beban kerja dan kurangnya dukungan dari rekan kerja menjadi pemicu utama kelelahan fisik dan emosional. Ketimpangan antara tugas yang harus diselesaikan dan kemampuan individu, tekanan dari atasan, serta kurangnya empati antar rekan memperburuk kondisi psikologis mereka. Situasi ini menegaskan pentingnya memperhatikan faktor psikososial dalam dunia kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mempunyai tujuan mengkaji hubungan antara beban kerja subjektif serta dukungan sosial rekan kerja burnout pada karyawan bagian produksi. Temuan dari penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam ranah psikologi kerja, serta secara praktis menjadi dasar dalam merancang intervensi menciptakan lingkungan kerja sehat dan produktif.

2. Landasan Teori

2.1 Burnout

Burnout pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberger (1974) sebagai kondisi kelelahan mental dan fisik akibat tekanan kerja berkepanjangan, terutama ketika dedikasi tinggi tidak membuahkan hasil yang diharapkan. Individu yang mengalami burnout cenderung kehilangan energi, motivasi, dan semangat kerja, serta menunjukkan penurunan kinerja dan keterlibatan sosial (Maslach & Leiter, 2016; Moyer, 2011). Maslach memandang burnout sebagai sindrom psikologis akibat stres kronis di tempat kerja, ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Kondisi ini berkembang ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu, ditambah kurangnya

dukungan sosial dan kontrol atas pekerjaan (Demerouti et al., 2001; Cherniss dalam Seçer et al., 2013).

Maslach, Schaufeli, dan Leiter membagi faktor penyebab burnout ke dalam dua kategori utama: lingkungan kerja dan karakteristik individu. Faktor lingkungan mencakup beban kerja tinggi, monoton, kurangnya otonomi, penghargaan yang tidak setimpal, konflik interpersonal, ketidakadilan organisasi, serta ketidaksesuaian nilai (Salntrock, 2003; Maslach, 1982). Faktor individu meliputi usia, jenis kelamin, kepribadian, konsep diri, motivasi, serta cara mengelola stres. Individu dengan locus of control eksternal, resiliensi rendah, dan strategi coping menghindari lebih rentan mengalami burnout (Paltel, 2014; Leiter et al., 2017).

2.2 Beban Kerja Subjektif

Beban kerja subjektif mengacu pada sejauh mana individu mampu menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan, baik secara fisik, mental, maupun dalam menerima tekanan pekerjaan (Manualba, 2000). Beban kerja terdiri atas dua aspek utama: beban fisik, seperti aktivitas mengangkat, mendorong, atau membawa barang; dan beban mental, yang berkaitan dengan proses kognitif seperti membandingkan kemampuan diri dengan orang lain (Gopher & Donchin, 1986; Munandar, 2001). Selain itu, Sumampouw (2018) menambahkan dimensi sosial sebagai bagian dari beban kerja. Tarwaka (2011) mendefinisikan beban kerja sebagai selisih antara kapasitas individu dan tuntutan pekerjaan, sedangkan Munandar (2011) menekankan bahwa beban kerja juga mencakup tanggung jawab yang harus diselesaikan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan dalam waktu yang ditentukan. Calin (2007) menyebut beban kerja bersifat multidimensional, dan menurut Robbins dan Judge (2008), persepsi terhadap beban kerja dapat bersifat positif maupun negatif, tergantung pada penilaian individu terhadap tuntutan tugas.

Beban kerja kuantitatif berkaitan dengan jumlah pekerjaan, sementara beban kerja kualitatif berkaitan dengan kesulitan dan keterampilan yang dibutuhkan (Munandar, 2001; Muslih & Hardani, 2022). Dalam praktik organisasi, pengukuran beban kerja mengacu pada volume pekerjaan terhadap waktu kerja normal (Permendagri, 2018; Dahniar, 2010). Komaruddin dalam Putra (2012) menyebut analisis beban kerja dilakukan untuk menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres, kelelahan, penurunan kepuasan kerja, bahkan gangguan kesehatan (Sunyoto, 2013; Wardhana et al., 2021; Cho, Han, & Kim, 2021; Alisnandi & Subekti, 2020; Rajan, Kalur, & Singh, 2020; Alshmemri & Shahzad, 2019; Jamshed & Siddiqui, 2019). Sebaliknya, beban yang terlalu ringan bisa menimbulkan kebosanan dan tekanan psikologis (Sudiharto, 2001). Oleh karena itu, beban kerja perlu dikelola secara tepat untuk menjaga produktivitas dan keseimbangan kerja (Schultz & Schultz, 2006). Adapun Indikator untuk variabel Beban Kerja Subjektif yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari Koesomowidjojo dalam Dianal (2019), indikator beban kerja mencakup 1) kondisi pekerjaan 2) pemanfaatan waktu kerja.

2.3 Co-Worker Support

Co-Worker Support atau yang biasa disebut dukungan sosial merujuk pada persepsi

individu bahwa dirinya dihargai, diperhatikan, dicintai, serta menjadi bagian dari jaringan sosial yang saling mendukung dan bertanggung jawab satu sama lain (Wills, 1991). Dukungan ini dapat berasal dari pasangan, keluarga, teman, kolega, komunitas, bahkan hewan peliharaan yang memberikan kenyamanan emosional (Allen et al., 2002). Dukungan informasional merupakan salah satu bentuk dukungan yang umum, berupa saran atau strategi yang membantu individu memahami dan mengelola tekanan. Selain bantuan langsung, dukungan sosial juga mencakup keyakinan bahwa pertolongan akan tersedia ketika dibutuhkan, sehingga menciptakan rasa aman secara psikologis. Secara umum, dukungan sosial dinilai melalui dua dimensi: struktur jaringan (jumlah dan kualitas hubungan) serta fungsi dukungan (emosional, informasional, dan instrumental) (Wills, 1998). Berbagai studi menunjukkan bahwa dukungan sosial berperan penting dalam menurunkan stres, kecemasan, dan depresi, serta berdampak positif terhadap kesehatan fisik dan kesejahteraan hidup (Fleming et al., 1982; Lin et al., 1999; Sarason et al., 1997; Rutledge et al., 2004). Zimet et al. (1988) menekankan bahwa dukungan sosial merepresentasikan keyakinan seseorang bahwa ia mendapatkan dukungan dari orang-orang terdekat. Individu yang merasa didukung umumnya memiliki harga diri tinggi, optimisme, serta persepsi hidup yang lebih positif (Sarafino & Smith, 2011). Sebaliknya, rendahnya dukungan sosial sering dikaitkan dengan locus of control eksternal, yaitu kecenderungan menyandarkan kendali hidup pada faktor eksternal (Sarason et al., 1983). Faktor utama yang memengaruhi efektivitas dukungan adalah jumlah sumber yang tersedia dan kepuasan terhadap dukungan yang diterima.

2.4 Hubungan Beban Kerja Subjektif dan *Co-Worker Support* terhadap *Burnout*

Burnout adalah kondisi kelelahan emosional, mental, dan fisik akibat tuntutan pekerjaan yang berkepanjangan (Leither & Maslach, 2005). Gejala burnout meliputi kelelahan fisik, emosional, dan perilaku (Israel et al., 2017). Kondisi ini berdampak negatif terhadap kualitas kerja, kepuasan, dan produktivitas (Liu & Lo, 2017). Beban kerja subjektif muncul ketika individu merasa kewalahan oleh tugas yang berlebihan, lingkungan kerja yang menekan, atau tanggung jawab yang melebihi kapasitas (Pradana & Sallehudin, 2015). Hal ini berkontribusi pada meningkatnya risiko burnout, terutama kelelahan emosional (Maslach et al., 2001; Bakker et al., 2005). *Co-worker support* atau dukungan dari rekan kerja berperan sebagai faktor pelindung terhadap tekanan kerja. Dukungan ini mencakup hubungan interpersonal, kepercayaan, dan komunikasi yang mendukung (Pierce et al., 1996). Penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat menurunkan stres dan burnout serta meningkatkan kinerja (Agustin, 2010; Jonathan & Ronald, 2006). Temuan dari Khan et al. (2019) menegaskan bahwa dukungan sosial secara signifikan memoderasi hubungan antara beban kerja dan burnout, khususnya dalam mengurangi kelelahan emosional. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dukungan sosial sebagai upaya menjaga kesehatan mental dan performa karyawan.

3. Metode

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional, memiliki tujuan mengetahui hubungan antara beban kerja subjektif dan *co-worker support* terhadap

burnout pada karyawan produksi PT X.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian yaitu seluruh karyawan bagian produksi di PT X, yang berjumlah sekitar 8.500 orang. Sampel diambil dengan teknik purposive sampling, kriteria: (1) Usia 19–50 tahun, (2) bekerja di bagian produksi, dan (3) bersedia menjadi partisipan. Perhitungan jumlah sampel dilakukan dengan G*Power 3.1 menggunakan alpha 0,01, effect size 0,152, dan power 0,80, diperoleh jumlah minimum sampel 96 orang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui tiga skala psikologis menggunakan skala Likert 4 poin. Skala Burnout disusun berdasarkan dimensi Maslach dan Jackson (1981): kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi (35 item).

No	Dimensi	Item		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kelelahan emosional	1,2,5,6,7,11	3,4,8,9,10	11
2	Depersonalisasi	14,15,16,17,18,21,22	12,13,19,20,23	12
3	Kurangnya pencapaian pribadi	26,27,28,31,32,33,34	24,25,29,30,35	12
	Jumlah	20	15	35

Skala Beban Kerja Subjektif mengacu pada aspek beban mental, beban fisik, dan beban waktu menurut Munandar (2014) (35 item).

No	Aspek	Item		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Beban fisik	1,2,5,6,7,8,11,12	3,4,9,10	12
2	Beban mental	13,14,17,18,19,22,23	15,16,20,21	11
3	Beban waktu.	24,25,28,29,30,31,34,35	26,27,32,33	12
	Jumlah	23	12	35

Skala *Co-Worker Support* terdiri lima dimensi menurut Sarafino (1998), dukungan emosional, penghargaan, instrumental, informasional, dan persahabatan (50 item).

No	Aspek	Item		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Dukungan emosional	1,2,4,7,8	3,5,6,9,10	10
2	Dukungan penghargaan	13,14,17,18,19	11,12,15,16,20	10
3	Dukungan instrumental	21,22,25,26,27,30	23,24,28,29	10
4	Dukungan informasional	32,33,34,37,38,39	31,35,36,40	10
5	Dukungan persahabatan	43,44,47,48,49	41,42,45,46,50	10
	Jumlah	27	23	50

Skoring skala menggunakan sistem penilaian 4 poin, dengan item favorable dan unfavorable yang disesuaikan.

3.4 Validitas dan Reliabilitas

Validitas diuji memakai analisis korelasi *product moment*, dengan batas validitas $r > 0,30$. Reliabilitas dihitung menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* bantuan software SPSS

versi 22. Item dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi 0,05. Sementara itu, reliabilitas instrumen ditunjukkan oleh koefisien reliabilitas (r_{xx}), di mana nilai mendekati 1 menunjukkan reliabilitas tinggi. Secara umum, nilai reliabilitas $\geq 0,700$ dianggap memuaskan.

3.5 Teknik Analisis Data

Dilakukan uji prasyarat mencakup uji normalitas Kolmogorov-Smirnov ataupun Shapiro-Wilk, uji homogenitas Levene's Test, dan uji linearitas dengan ANOVA linearitas. Data dinyatakan memenuhi syarat jika p -value $>$ 0,05 (untuk normalitas dan homogenitas) dan p -value $<$ 0,05 (untuk linearitas). Hipotesis mayor diuji dengan regresi linear berganda dua prediktor, sedangkan hipotesis minor diuji menggunakan korelasi Pearson. Seluruh analisis dilakukan dengan SPSS versi 22.0 tingkat signifikansi $\alpha = 0,01$.

4. Hasil Analisis dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 100 orang karyawan seluruhnya bekerja di bagian produksi PT X, berlokasi di Kabupaten Kudus, Jawa Tengah. Pemilihan partisipan melalui teknik purposive sampling, kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti, seperti aktif bekerja di bagian produksi, memiliki masa kerja minimal satu tahun, serta bersedia mengisi kuesioner secara sukarela. Dari segi jenis kelamin, mayoritas partisipan ialah laki-laki 69 orang (69%), 31 orang (31%) adalah perempuan. Komposisi ini mencerminkan realitas di lapangan bahwa tenaga kerja di lini produksi perusahaan tersebut masih didominasi oleh laki-laki. Dilihat dari kelompok usia, sebagian besar responden berada dalam kategori usia produktif, yaitu 39 orang (39%) berusia 19–25 tahun, 37 orang (37%) berada pada rentang usia 26–33 tahun, 23 orang (23%) berusia antara 34–43 tahun, dan 1 orang (1%) berusia 44–50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa partisipan umumnya berada dalam fase usia kerja yang aktif dan energik. Partisipan berasal dari berbagai divisi di bagian produksi, yang merepresentasikan beragam peran dalam alur kerja perusahaan. Sebanyak 21 orang bekerja di departemen Finishing (21%), 16 orang di bagian Kiriman (16%), 14 orang di Polar (14%), masing-masing 13 orang di divisi Cetak Sheet dan Web (13%), serta 11 orang di bagian Pons Stamping dan Continuous (11%), dan satu orang berasal dari Security Printing (1%). Keragaman ini memberikan gambaran yang lebih luas mengenai persepsi beban kerja, dukungan sosial rekan kerja, dan tingkat burnout di berbagai unit dalam lini produksi PT X.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menggunakan SPSS versi 22.0, diperoleh nilai rata-rata (mean), standar deviasi, dan rentang skor:

Tabel 1
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N	Minimum	Maximum
<i>Burnout</i>	58,84	8,468	100	40	74
Beban kerja subjektif	54,82	8,288	100	77	164
<i>Co-worker support</i>	141,82	14,275	100	42	94

Berdasarkan hasil pengkategorian data penelitian, diketahui bahwa mayoritas partisipan mengalami burnout pada kategori sedang, yaitu sebesar 38% (38 orang), diikuti oleh kategori tinggi sebesar 28% (28 orang). Pada variabel beban kerja subjektif, sebagian besar partisipan berada pada kategori tinggi 33% (33 orang), diikuti oleh kategori sedang

33% (33 orang). Sementara itu, untuk variabel co-worker support, mayoritas partisipan berada pada kategori sedang sebesar 51% (51 orang), diikuti oleh kategori tinggi sebesar 27% (27 orang).

Uji normalitas dilakukan memastikan data mempunyai distribusi normal. Pengujian dilakukan terhadap tiga variabel, yaitu beban kerja subjektif (X1), dukungan sosial rekan kerja (X2), burnout (Y), partisipan yang merupakan karyawan produksi PT X. Analisis dilakukan menggunakan software SPSS versi 22.0 for Windows metode Kolmogorov-Smirnov dan pendekatan asimtotik. Data dianggap berdistribusi normal nilai signifikansi (p) lebih besar 0,05 ($p > 0,05$). Hasil uji variabel beban kerja subjektif mempunyai nilai signifikansi 0,445 serta nilai Z 0,864, yang menandakan distribusi normal. Variabel dukungan rekan kerja memperoleh nilai signifikansi 0,082 dan nilai Z 1,264, yang juga menunjukkan data terdistribusi normal. Sementara itu, variabel burnout menunjukkan nilai signifikansi 0,717 dengan Z sebesar 0,682, yang berarti data tersebut juga memenuhi asumsi normalitas. Ketiga variabel telah memenuhi kriteria normalitas.

Tabel 2. Uji Normalitas

No	Variabel	K-SZ	P (0.05)	Keterangan
1	<i>Burnout</i>	0,717	0,682	Berdistribusi normal
2	Beban kerja subjektif	0,864	0,445	Berdistribusi normal
3	<i>Co-worker support</i>	1,264	0,082	Berdistribusi normal

Setelah uji normalitas, harus dipenuhi yaitu uji linieritas hubungan. Hasil uji linieritas sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Linieritas

Variabel	F	Sig (p)	Keterangan
Beban Kerja Subjektif dengan <i>Burnout</i>	0.892	0,625	Linier

Hasil uji linearitas menunjukkan hubungan antara beban kerja subjektif (X1) dengan burnout (Y). Hal ini ditunjukkan nilai F Linear 0,892 serta nilai signifikansi (p) 0,625 ($p > 0,05$). Karena nilai p lebih besar i 0,05, disimpulkan hubungan antara variabel X1 serta Y bersifat linear.

Tabel 4. Tabel Hasil Uji Linieritas
Hasil Uji Linieritas Antara Co-Worker Support dengan Burnout

Variabel	F	Sig (p)	Keterangan
<i>Co-Worker Support</i> dengan <i>Burnout</i>	1,399	0,127	Linier

Hasil uji linearitas menunjukkan adanya hubungan antara co-worker support (X2) dengan burnout (Y). Nilai F Linear yang diperoleh 1,399 serta nilai signifikansi (p) 0,127 ($p > 0,05$). Karena nilai p lebih besar 0,05, disimpulkan hubungan antara variabel X2 dan Y bersifat linear.

Pengujian hipotesis mayor dilakukan bantuan perhitungan SPSS versi 22.0 for Windows dengan Teknik korelasi analisis regresi dua prekditor:

Tabel 5

Tabel Hasil Uji Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig (p)
1 regression	0,832	0,692	0,686	4,748	108,989	0,000

Berdasarkan hasil uji regresi, diperoleh nilai signifikansi (p) 0,000 ($p < 0,01$) nilai koefisien korelasi ganda (R_{x1y}) 0,832. Hasil menunjukkan adanya hubungan signifikan beban kerja subjektif (X1) dan co-worker support (X2) dengan burnout (Y). hipotesis menyatakan adanya hubungan antara beban kerja subjektif serta co-worker support terhadap burnout karyawan bagian produksi PT. X diterima, dengan sumbangan efektif 69,2%. Untuk menguji hipotesis mengenai hubungan positif antara Beban Kerja Subjektif *Burnout* menggunakan SPSS versi 22.0 for Windows dengan analisis product moment, dengan hasil yaitu:

Tabel 6

Tabel Hipotesis Minor 1

Variabel	R	R Square	Sig (p)
Beban Kerja Subjektif * <i>Burnout</i>	0.832	0,692	0,000

Hasil uji korelasi Product Moment antara variabel beban kerja subjektif (X1) dan burnout (Y) menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$), koefisien korelasi 0,832. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan secara positif antara persepsi beban kerja dan tingkat burnout. Artinya, semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh individu, maka semakin tinggi tingkat burnout. Sebaliknya, jika beban kerja subjektif rendah, tingkat burnout cenderung menurun. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan hubungan positif antara beban kerja subjektif dan burnout diterima. Variabel beban kerja subjektif memberikan kontribusi sebesar 69,2% terhadap variabel burnout, persepsi beban kerja mempunyai pengaruh besar dalam meningkatkan tingkat kelelahan kerja.

Untuk menguji hipotesis mengenai hubungan negatif antara *Co-Worker Support* dengan *Burnout* menggunakan SPSS versi 22.0 for Windows dengan analisis product momen:

Tabel 7

Tabel Hipotesis Minor 2

Variabel	R	R Square	Sig (p)
<i>Co-Worker Support</i> * <i>Burnout</i>	-0,167	0,028	0,096

Hasil analisis korelasi Product Moment antara variabel dukungan rekan kerja (X2) dengan burnout (Y) menunjukkan nilai signifikansi 0,096 ($p > 0,01$) koefisien korelasi -

0,167. Hal ini menunjukkan secara statistik, tidak terdapat hubungan signifikan antara dukungan dari rekan kerja dan tingkat burnout. Meskipun arah hubungan menunjukkan kecenderungan negatif—artinya semakin tinggi dukungan yang diterima, tingkat burnout cenderung lebih rendah namun kekuatan hubungan tersebut sangat lemah dan tidak signifikan. Hipotesis menyatakan adanya hubungan negatif antara dukungan rekan kerja dan burnout tidak terbukti. Dukungan sosial dari rekan kerja hanya memberikan kontribusi sebesar 2,8% terhadap burnout, yang berarti pengaruhnya sangat kecil dan tidak cukup kuat untuk dijadikan prediktor utama dalam menurunkan tingkat burnout pada karyawan.

4.2 Pembahasan

Penelitian ini mengungkapkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja subjektif serta dukungan sosial dari rekan kerja terhadap burnout karyawan bagian produksi. Sebagian besar responden berasal dari sektor manufaktur PT X di Kudus, yang setiap harinya dihadapkan pada tekanan target produksi dan intensitas kerja yang tinggi. Jenis pekerjaan semacam ini membutuhkan ketahanan fisik dan mental yang kuat serta kemampuan dalam menghadapi tekanan waktu, yang semuanya dapat meningkatkan risiko stres psikologis. Ketika beban kerja melampaui kemampuan individu untuk mengelolanya, maka kemungkinan terjadinya stres kronis dan burnout akan meningkat, terutama jika dukungan dari rekan kerja dirasa tidak mencukupi.

Melalui analisis regresi berganda dua prediktor, ditemukan bahwa beban kerja subjektif dan dukungan sosial rekan kerja secara simultan mempunyai hubungan signifikan dengan burnout. Kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 69,2% variansi burnout, yang menunjukkan bahwa tingginya beban kerja disertai dengan minimnya dukungan sosial dalam lingkungan kerja berkontribusi besar terhadap timbulnya burnout. Secara lebih spesifik, hasil korelasi menunjukkan beban kerja subjektif memiliki korelasi positif yang sangat signifikan terhadap burnout ($r = 0,832$; $p < 0,01$), yang berarti semakin tinggi persepsi individu terhadap beban kerja yang dialaminya, semakin besar tingkat burnout yang dirasakan. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Anandani & Rahmasari (2023). Tekanan kerja tersebut bisa bersumber dari tingginya jumlah tugas, tenggat waktu yang sempit, serta tuntutan kinerja yang tinggi, yang lazim ditemukan dalam lingkungan industri seperti di PT X.

Sementara itu, hasil korelasi antara dukungan rekan kerja dan burnout menunjukkan hubungan negatif yang lemah serta tidak signifikan secara statistik ($r = -0,167$; $p = 0,096$). Meskipun arah hubungan sejalan dengan hipotesis, yakni semakin tinggi dukungan dari rekan kerja maka burnout cenderung menurun, namun kekuatannya tidak cukup untuk menunjukkan pengaruh berarti. Hal ini mungkin disebabkan belum terbentuknya persepsi yang kuat terhadap dukungan sosial, perbedaan dalam memahami bentuk dukungan, atau adanya budaya kerja yang lebih menekankan pada penyelesaian tugas secara individu. Hasil ini berbeda dari temuan Ramadhan & Arisandy (2023), serta Triastuti & Walyono (2023), menyatakan dukungan dari rekan kerja dapat menjadi pelindung terhadap stres dan burnout. Perbedaan tersebut dapat dijelaskan melalui konteks organisasi dan karakteristik responden, di mana lebih dari separuh karyawan

dalam penelitian ini berada pada kategori persepsi dukungan sosial tingkat sedang (51%), yang menunjukkan bahwa dukungan yang diterima belum optimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja subjektif merupakan faktor utama yang mempengaruhi munculnya burnout pada karyawan produksi PT X. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan peninjauan terhadap beban dan tekanan kerja agar sesuai dengan kapasitas masing-masing individu. Meskipun dukungan sosial dari rekan kerja belum terbukti signifikan dalam penelitian ini, perannya tetap penting dalam menjaga keseimbangan psikologis karyawan. Intervensi seperti membangun budaya kerja yang mendukung, meningkatkan keterampilan kerja tim, serta memperkuat komunikasi antar karyawan dapat menjadi strategi jangka panjang menciptakan lingkungan kerja sehat serta kolaboratif.

5. Simpulan Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini menunjukkan hubungan signifikan antara beban kerja subjektif serta dukungan rekan kerja akan tingkat burnout karyawan produksi PT X. Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$), dengan nilai koefisien korelasi ganda (R) 0,832 dan koefisien determinasi (R^2) 0,692. Kedua variabel bebas secara bersama-sama menyumbang 69,2% terhadap variasi yang terjadi pada burnout. Secara lebih rinci, beban kerja subjektif memiliki korelasi positif yang sangat kuat dengan burnout, yang mengindikasikan bahwa semakin besar persepsi individu terhadap tingginya beban kerja, semakin tinggi tingkat burnout dialami. Sementara itu, dukungan rekan kerja menunjukkan hubungan negatif namun tidak signifikan secara statistik dengan burnout. Artinya, meskipun peningkatan dukungan sosial dari rekan kerja cenderung menurunkan tingkat burnout, pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk dianggap signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja menjadi faktor utama dalam mengurangi risiko burnout, dengan dukungan sosial dari rekan kerja sebagai faktor pendukung yang juga perlu diperhatikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat.

Peneliti menyampaikan sejumlah rekomendasi yang ditujukan baik kepada partisipan maupun peneliti selanjutnya, agar temuan ini dapat memberikan kontribusi tidak hanya dalam ranah teoretis, tetapi juga dalam penerapan praktis serta pengembangan penelitian ke depan. Bagi partisipan penelitian, khususnya para karyawan, penting untuk mampu mengelola beban kerja secara lebih efisien sehingga potensi terjadinya burnout dapat diminimalisasi. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan menetapkan skala prioritas dalam penyelesaian tugas, menerapkan manajemen waktu yang efektif, serta tidak ragu untuk meminta bantuan rekan kerja apabila beban tugas dirasakan melebihi kemampuan pribadi. Selain itu, peningkatan kualitas komunikasi dan hubungan kerja juga menjadi hal yang esensial. Komunikasi yang terbuka dan kolaboratif memungkinkan terciptanya kerja sama, saling bertukar informasi, serta dukungan emosional, yang pada akhirnya memperkuat persepsi terhadap adanya dukungan sosial di lingkungan kerja dan membantu mengurangi tekanan psikologis.

Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam, misalnya dengan memadukan penyebaran

kuesioner secara daring dan wawancara tatap muka. Kombinasi metode tersebut tidak hanya meningkatkan kedalaman pemahaman data, tetapi juga dapat meminimalkan bias yang mungkin muncul akibat penggunaan metode tunggal. Penelitian ke depan juga diharapkan dapat memperluas fokus kajian dengan menambahkan variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi burnout, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, maupun faktor kepribadian individu. Dengan demikian, pemahaman mengenai penyebab burnout dapat menjadi lebih komprehensif serta memberikan kontribusi yang lebih signifikan dalam pengembangan strategi pencegahan dan penanganannya.

Referensi

- Anandani, D. A., & Rahmasari, D. (2023). Hubungan Beban Kerja Dengan Burnout Pada Pegawai Perusahaan Startup. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(2), 103–115.
- Anggraini, M. Z., & Idulfilastri, R. M. (2023). Peran Beban Kerja Terhadap Burnout Pada Karyawan PT X. *Journal on Education*, 5(2), 5212–5218.
- Assa, A. F. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Karyawan PT. Sinergi Integra Services. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 436–451. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/2454/1170>
- Fadilasari, A., & Selviana. (2023). Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan Di PT Kredit Utama Fintech Indonesia. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 3(3), 16–27.
- Ramadhan, F., & Arisandy, D. (2023). The Relationship Between Social Support And Burnout In Employee X At Y Ltd Palembang. *International Journal of Futures Studies*, 6(1), 285–303.
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439.
- Sembiring, E. (2022). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Tirta Sibayakindo*. <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/18627>
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah konflik peran dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan burnout sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(1), 1–13.
- Triastuti, N., & Walyono, W. (2023). Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Karyawan. *Jurnal Sublimapsi*, 4(2), 357–365.
- Wulantika, L., Ayusari, R. M., & Wittine, Z. (2023). Workload, social support and burnout on employee performance. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, 10(1), 1–8.

Penulis Korespondensi

Nurus Sa'adah dapat dihubungi melalui: 202160115@std.umk.ac.id