

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP BURNOUT PADA KARYAWAN PT. X

Oleh

Mohamad Rizal Kurniawan¹, Setia Budhi²

Prakrisno Satrio³, Fahyuni Baharuddin⁴

Fakultas Psikologi Universitas 45 Surabaya

Email : setiabudhi2407@univ45sby.ac.id

ABSTRAK

Burnout didefinisikan sebagai ketidakmampuan seseorang untuk mengatasi stres secara efektif di tempat kerja dan lebih terkait dengan stres kronis dari kejadian sehari-hari daripada dari titik waktu tertentu. Salah satu faktor yang menyebabkan *burnout* adalah kurangnya dukungan dari organisasi. Dukungan organisasi adalah sejauh mana anggota percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kepentingan mereka untuk lebih sejahtera. Faktor berikutnya yang mempengaruhi *burnout* karyawan adalah komitmen afektif, yang digambarkan ketika keadaan psikologis seseorang dikaitkan dengan keyakinan, kepercayaan, dan penerimaan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dukungan organisasi dan komitmen afektif yang mempengaruhi *burnout* pada karyawan PT X. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan desain kuantitatif dan metode perbandingan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT X sejumlah 55 orang. Dengan menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai Pengaruh Dukungan dan Komitmen Afektif terhadap *Burnout* pada karyawan PT X dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dukungan organisasi terhadap *burnout* pada karyawan PT X, kemudian terdapat pengaruh negatif komitmen afektif terhadap *burnout* pada karyawan PT X, dan dukungan organisasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap *burnout* terhadap karyawan PT X daripada komitmen afektif.

Kata kunci: *Burnout* karyawan, Dukungan Organisasi, Komitmen Afektif

ABSTRACT

Burnout is defined as a person's inability to deal effectively with stress at work and is more related to chronic stress from daily events than from a specific point in time. One of the factors that causes burnout is a lack of support from the organization. Organizational support is the extent to which members believe that the organization values their contributions and cares about their interests for greater prosperity. The next factor that influences employee burnout is affective commitment, which is described when a person's psychological state is associated with strong belief, trust, and acceptance to remain a member of the organization. This research aims to determine the influence of organizational support and affective commitment which influences burnout in PT X employees. In this research, researchers used a quantitative design and comparative methods. The population of this study was all 55 employees of PT By using the census method or saturated sample. The results of research that has been carried out regarding the Effect of Affective Support and Commitment on Burnout in PT X employees can be concluded that there is a positive influence of organizational support on burnout in PT Dominant towards burnout of PT X employees rather than affective commitment.

Keywords: *Employee burnout, Organizational Support, Affective Commitment*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis. Dalam hal ini, manajemen ditantang untuk memaksimalkan peran tenaga kerja yang terlibat untuk melakukan yang terbaik dan tetap kompetitif. *Burnout* pada karyawan dapat disebabkan oleh rendahnya komitmen karyawan, menurunnya kinerja karyawan, konflik antar karyawan dan dampak stres kerja karyawan yang dipengaruhi kelelahan emosional sehingga menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Yulianto (2020), berpendapat bahwa contoh dampak dari *burnout* karyawan adalah menghindari pekerjaan, tidak mau menangani tugas sehari-hari, atau berkenan sepenuhnya fokus pada pekerjaan dan mengabaikan aspek kehidupan lainnya. Christianty & Widhianingtanti (2017), berpendapat bahwa salah satu sumber *burnout* karyawan adalah kondisi lingkungan kerja yang buruk, seperti ketidaksesuaian antara harapan karyawan dan apa yang ditawarkan perusahaan kepada mereka, seperti kurangnya dukungan dari atasan dan persaingan yang tidak sehat di tempat kerja. Kondisi lingkungan kerja ini dapat menyebabkan *burnout* pada karyawan karena faktor-faktor di lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang menyebabkan *burnout* adalah kurangnya dukungan dari organisasi. Punama (2020) berpendapat bahwa dukungan organisasi adalah proses yang menghasilkan manfaat bagi anggota organisasi, misalnya penghargaan atas hasil kinerja yang dicapai anggota dengan cara yang menciptakan kepuasan, loyalitas dan komitmen dari anggotanya sehingga organisasi memperoleh keuntungan dari timbal balik para anggotanya. Menurut Robbins dan Judge (2015), berpendapat bahwa Dukungan organisasi adalah sejauh mana anggota percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kepentingan mereka untuk lebih sejahtera. Menurut Dai & Qin (dalam Panuju & Mangundjaya, 2018) ketika karyawan merasa bahwa organisasi mereka memberikan dukungan, maka tanggung jawab mereka terhadap organisasi menjadi lebih terlihat dan mendorong karyawan untuk bersungguh-sungguh mendapatkan suatu kontribusi organisasi dalam bentuk materi maupun non materi.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi *burnout* karyawan adalah komitmen afektif, yang digambarkan ketika keadaan psikologis seseorang dikaitkan dengan keyakinan, kepercayaan, dan penerimaan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Menurut Nurandini & Lataruva, berpendapat bahwa dalam kegiatan organisasi semua peserta harus menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar dapat berkontribusi secara aktif untuk kemajuan organisasi (Toding et al., 2023). Menurut Meyer dan Allen (dalam Panuju & Mangundjaya, 2018) Affective Commitment, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari perusahaan karena adanya ikatan emosional. Christianty dan Widhianingtanti (2017), berpendapat bahwa keterlibatan karyawan dalam 3 perusahaan menunjukkan bahwa mereka memiliki komitmen emosional yang berkembang sepenuhnya terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, bahwa karyawan tersebut benarbenar peduli dengan pekerjaannya, bahkan berarti mereka peduli dengan perusahaan.

Hasil wawancara dengan salah satu karyawan bernama HS ketika dalam load pekerjaan yang tinggi merasakan gejala kelelahan fisik (*physical exhaustion*), dikarenakan mengalami gangguan pola makan, merasa lelah, sakit kepala dan gangguan organ pencernaan serta gangguan

tidur. Dalimunthe et al., (2021), berpendapat bahwa *burnout* didefinisikan sebagai ketidakmampuan seseorang untuk mengatasi stres secara efektif di tempat kerja dan lebih terkait dengan stres kronis dari kejadian sehari-hari daripada dari titik waktu tertentu. Penuturan karyawan bernama RS menceritakan bahwa dirinya merasa enggan bekerja, menunda berangkat kerja dan kurang memusatkan perhatian terhadap tugas – tugasnya sehingga sering melakukan kesalahan karena beberapa hari sebelumnya kerja lembur. Christianty & Widhianingranti (2017), berpendapat bahwa salah satu sumber *burnout* karyawan adalah kondisi lingkungan kerja yang buruk, seperti ketidaksesuaian antara harapan karyawan dan apa yang ditawarkan perusahaan kepada mereka, seperti kurangnya dukungan dari atasan dan persaingan yang tidak sehat di tempat kerja. Kondisi lingkungan kerja ini dapat menyebabkan *burnout* pada karyawan karena faktor-faktor di lingkungan kerja.

Berdasarkan penjabaran di atas mengenai *burnout*, dukungan organisasi, dan komitmen afektif, terlihat bahwa ketiga variabel tersebut memiliki korelasi satu sama lain. Komitmen yang afektif terjadi ketika individu memandang organisasi sebagai bagian dari dirinya. Hal ini dapat terjadi ketika individu merasa bahwa organisasi memberikan dukungan yang cukup dan menunjukkan kepedulian terhadap individu tersebut dalam mendukung organisasi. Selain itu melalui dukungan organisasi juga dapat muncul dampak emosi dan komitmen terhadap organisasi sehingga dapat mencegah terjadinya *burnout* pada karyawan. Hal ini menginspirasi individu untuk aktif berkontribusi dengan berkomitmen membantu organisasi mencapai tujuannya dan meminimalisir *burnout* pada karyawan. Hal ini dapat dijelaskan dalam empat dimensi: yaitu kelelahan fisik (*physical exhaustion*), kelelahan mental (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan penurunan pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*). *Burnout* sangat beragam, baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Oleh karena itu, perlu dicari tahu penyebabnya. Sehingga peneliti berhipotesis apakah ada pengaruh antara dukungan organisasi dan komitmen afektif terhadap *burnout* pada karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba mencari tahu apakah ada pengaruh antara dukungan organisasi dan komitmen afektif terhadap *burnout* pada karyawan PT.X dengan karakteristik- karakteristik tertentu yang perlu diteliti, kemudian diambil kesimpulannya. Untuk menentukan ada tidaknya pengaruh antara variabel dependen dan independen, peneliti menggunakan metode analisis regresi linier untuk menguji hasil penelitian ini. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT X yang berjumlah 55 orang. Jumlah populasi relatif kecil, atau kurang dari 100, sehingga peneliti tidak perlu mengambil sampel dari populasi tersebut. Populasi ini dapat digunakan secara langsung sebagai unit observasi penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu sampel yang diambil dari seluruh populasi (Sugiyono 2013). Suatu teknik yang menggunakan seluruh populasi tanpa mengambil sampel penelitian sebagai unit observasi, digunakan untuk membuat jawaban yang diberikan lebih akurat dan memberikan hasil yang lebih akurat, karena tidak memberikan margin of error yang biasa digunakan dalam sampel.

Dalam penelitian ini ada tiga instrumen yang perlu dibuat dari “Pengaruh Dukungan

Organisasi dan Komitmen Afektif terhadap *Burnout* pada Karyawan PT. X” yaitu Instrumen untuk mengukur *Burnout*, Instrumen untuk mengukur Dukungan Organisasi dan Instrumen untuk mengukur Komitmen Afektif. Teknik pengumpulan data yang digunakan diantaranya Dokumentasi adalah suatu metode pengumpulan informasi melalui penggunaan informasi yang dicatat atau didokumentasikan sebagai bahan literatur dan dokumenter (Sugiyono 2013), Wawancara merupakan metode pengumpulan data melalui keterlibatan organisasi dua arah untuk memperoleh informasi dari responden (Sugiyono 2013). Wawancara dilakukan kepada karyawan PT X untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi dan komitmen afektif terhadap *burnout* karyawan dan menggunakan kuesioner dengan memberikan serangkaian pernyataan tertulis kepada karyawan PT X. Kuesioner akan disebarakan secara langsung yang berupa pernyataan dengan daftar opsi respon disediakan untuk dipilih oleh responden. Pernyataan berisi mengenai pengaruh antara dukungan organisasi dan komitmen afektif terhadap *burnout* pada karyawan PT X. Kuesioner yang peneliti bagikan disebarakan kepada seluruh karyawan PT X.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan desain kuantitatif dan metode perbandingan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X. Dengan menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Data yang dikumpulkan dinilai pada skala respons alternatif. Data penilaian dimasukkan ke dalam tabel Microsoft Excel, data yang terkumpul kemudian dievaluasi menggunakan SPSS 22 for Windows untuk memperoleh hasil uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi berganda serta koefisien determinasi, peneliti menafsirkan data yang diperoleh secara statistik dan menguraikannya sesuai teori yang digunakan untuk memperoleh kemudahan pembaca untuk mengetahui hasil teoritis dan hasil penelitian. Uji validitas menurut skala pengaruh dukungan organisasi dan komitmen afektif terhadap *burnout* pada karyawan, yang responden ujinya berjumlah 55 karyawan, sehingga $r \text{ tabel} = 0,014$. Sebanyak 26 dari 33 produk valid, sehingga ada 7 yang tidak valid. Konsistensi internal penelitian ini dianalisis menggunakan Cronbach's Alpha dan SPSS 22 for Windows, skor yang dihasilkan merupakan skor dikotomi 1 dan 0. Hasil reliabilitas sebesar 0,7.

Data Demografis Jenis Kelamin Subjek penelitian di atas dapat diketahui bahwa dari 55 karyawan yang terlibat dalam penelitian ini adalah 25 karyawan atau sebesar 45% responden berdasarkan jenis kelamin perempuan, dan sisa lainnya sebanyak 30 atau 55% responden berjenis kelamin laki-laki. Data Demografis Usia Subjek Penelitian kategori usia terdapat 20 karyawan yang memiliki rentang usia 21 -25 tahun atau sebesar 36%, 22 karyawan yang memiliki rentang usia 26 –30 tahun atau sebesar 40%, pada rentang usia 31 –40 sebanyak 7 karyawan atau sebesar 13%, pada rentang usia 41 –50 tahun terdapat 4 karyawan atau 7%, pada rentang usia 51 –55 tahun terdapat 2 karyawan atau 4%. Untuk mengetahui tingkat validitas dari pernyataan dapat diperhatikan angka pada tabel Corrected Item-Total Correlation yang merupakan korelasi antara soal dengan skor total soal (nilai $r \text{ hitung}$) dibandingkan dengan nilai ($r \text{ table} = df = N - nr = 55 - 2 = 53$. Dengan taraf 5% = 0.2656.

Berdasarkan perhitungan menggunakan statistik hasil dukungan organisasi berpengaruh sebesar 0,212 atau 21,2% terhadap *burnout* pada karyawan PT.X. Sehingga dari hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dukungan organisasi terhadap *burnout* pada karyawan PT. X. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Gokul, Sridevi, dan Srinivasan (2012) serta Colakoglu et al., (2010). Dalam penelitiannya ditemukan bahwa dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap komitmen afektif dan dapat mengurangi *burnout*. Dukungan organisasi yang dirasakan membantu karyawan mengurangi tekanan dari tuntutan pekerjaan sehingga karyawan dapat mengekspresikan diri mereka di tempat kerja. Dukungan yang diberikan organisasi ditandai dengan menghargai kontribusi pegawai dan menjaga kesejahteraan pegawai (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif Komitmen Afektif sebesar -0,037 atau -3,7% terhadap *burnout* pada karyawan PT. X. Komitmen karyawan yang rendah dapat dengan cepat menjadikan karyawan jenuh. Burnout merupakan fenomena umum yang terjadi pada para karyawan. *Burnout* dapat terjadi pada karyawan yang bekerja secara monoton, berulang-ulang, dan juga pada sistem kerja shift atau pekerjaan yang umumnya tidak menarik, rasa bosan ini secara tidak langsung berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indiawati et al., 2022) komitmen memiliki pengaruh paling kuat dalam Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian *Burnout Syndrome* Perawat di RS Darmo Surabaya. Dengan pengaruh negative maka semakin tinggi komitmen maka *burnout* akan menurun. Atas dasar ini, komitmen afektif terhadap karyawan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan komitmen emosional yang tinggi terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini juga menyimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan isu penting dalam suatu organisasi. Dimana individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi tidak akan mempengaruhi *burnout*-nya. Sejalan dengan hal itu, Allen dan Meyer (1991) telah mengungkapkan tiga aspek yang ada pada komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Secara bersamaan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi (X1) dan komitmen afektif (X2) berpengaruh sebesar 14% terhadap variabel *burnout* (Y). Jadi dari hasil penelitian pengaruh dukungan organisasi (X1) dan komitmen afektif (X2) terhadap *burnout* pada karyawan PT. X secara simultan atau (bersama – sama) sebesar 14%. Sedangkan sisanya ($100\% - 14\% = 86\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar dukungan organisasi dan komitmen afektif atau variabel yang tidak diteliti. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* antara lain : faktor eksternal seperti ambiguitas peran, konflik peran, beban kerja, motivasi dan dukungan sosial sedangkan faktor internal terdiri dari faktor demografis (jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan masa kerja) serta faktor kepribadian (tipe kepribadian, harga diri, dan *locus of control*). Jadi dalam penelitian pengaruh dukungan organisasi dan 33 komitmen afektif terhadap *burnout* pada karyawan PT. X, variabel dukungan organisasi berpengaruh dominan terhadap variabel *burnout* pada karyawan daripada variabel komitmen afektif yang kurang memiliki pengaruh yang dominan terhadap *burnout* pada karyawan PT. X. Sedangkan untuk solusi *burnout*, Maslach juga telah memberikan kontribusinya dalam menemukan solusi atas permasalahan *burnout* ini. Terdapat tiga jenis strategis pencegahan: Pertama, pencegahan primer, yakni pencegahan dengan cara menghilangkan atau mengubah stressor yang timbul di tempat kerja, dengan tujuan mengurangi terjadinya kasus baru (*burnout*). Kedua, Pencegahan sekunder merupakan kegiatan preventif

yang bertujuan untuk membantu masyarakat dalam mengelola atau mengatasi stres kerja, dengan tujuan untuk mengurangi dampak stres kerja (*burnout*). Ketiga, pencegahan stres merupakan pencegahan yang dilakukan ketika menghadapi orang yang mengalami stres kerja (Arroisi & Afifah, 2023).

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai Pengaruh Dukungan dan Komitmen Afektif terhadap *Burnout* pada karyawan PT. X dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dukungan organisasi terhadap *burnout* pada karyawan PT. X, kemudian terdapat pengaruh negatif komitmen afektif terhadap *burnout* pada karyawan PT. X, dan dukungan organisasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap *burnout* terhadap karyawan PT. X daripada komitmen afektif.

Ada beberapa saran yang dapat diberikan terkait hasil penelitian ini. Pertama bagi perusahaan mengadakan program pelatihan seperti *soft skill* terkait manajemen stres, memberikan waktu istirahat kepada karyawan, atau mengadakan *workshop* untuk memulihkan kebugaran fisik dan meningkatkan performa kerja, menyelenggarakan acara internal seperti *gathering* untuk mempererat hubungan antar rekan kerja agar karyawan saling mendukung dalam bekerja agar tidak terjadi *burnout*, memenuhi kebutuhan sosio-emosional karyawan seperti apresiasi, pengakuan, dan gaji. Kedua bagi peneliti selanjutnya, pada penelitian selanjutnya ditambahkan variabel lain yang mempengaruhi *burnout* karyawan agar diperoleh hasil yang lebih akurat dan baik seperti faktor internal yang berupa : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan dan keperibadian serta sikap terhadap pekerjaan, kemudian faktor eksternal berupa : beban kerja, konflik peran, dukungan sosial, lingkungan kerja, manajemen perusahaan dan karakteristik pekerjaan. Ketiga bagi karyawan, menjaga kesehatan dan kebugaran (*health and fitness*), Pemahaman diri (*self- understanding*).

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Arroisi, J., & Afifah, H. (2023). *Sindrom Burnout Perspektif Herbert J . Fr eudenbergger . pdf 5744 Words 13 % Overall Similarity Excluded from Similarity Report Sindrom Burnout Perspektif Herbert J . Freudenbergger. 5, 293.*
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Dasar-Dasar Psikometrika* (Edisi II). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas* (Edisi 4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Christianty, T. O. V., & Widhianingtanti, L. T. (2017). Burnout Ditinjau Dari Employee Engagement Pada Karyawan. *Psikodimensia*, 15(2), 351. <https://doi.org/10.24167/psiko.v15i2.996>
- Dalimunthe, J., Suroyo, , Razia Begum, & Asriwati, A. (2021). Analisis Faktor Yang Memengaruhi Burnout Syndrome Pada Perawat Covid-19 Di Rsu Haji Medan. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 2(4), 184–191. <https://doi.org/10.31004/jkt.v2i4.3103>
- Dian Kesworowati, Agung Setiyadi, Handayani. “Organizational Effort Factors, Burnout, Perawat.” Organizational effort factors dan burnout pada perawat di unit perawatan terpadu, April 2023: 7.
- Indiawati, O. C., Sya’diyah, H., Rachmawati, D. S., & Suhardiningsih, A. V. S. (2022). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Burnout Syndrome Perawat Di Rs Darmo Surabaya. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan Masyarakat*, 11(1), 25–42. <http://jurnal.stikescendekiautamakudus.ac.id>
- Maslach, C. (2003). *Burnout: Cos of Caring*. Malor Books, Cambridge.
- Maslach, C. Dan Leither, MP. (1997). *The Truth About Burnout*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Jackson, S. E. (2012) Making a significant difference with burn out interventions : Researcher and pratitioner collaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 296-399.
- Maslcah, CJ. dan Leither, MP. (1996). *MBI : The Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto : CA: Consulting Psychologists Press.
- Mira Melynda Prakosa, Nursalam, Tri Johan Agus Yuswanto. “Komitmen Organisasional dan Penurunan Burnout Syndrome Perawat.” *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, Januari 2021: 4.
- Nuswantoro, M. A. (2021). Pengaruh Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Yang Berimplementasipada Loyalitas Kerja (Studi Kasus Pada BPR Arto Moro Semarang). *Solusi*, 19(2), 102–111.
- Prakosa, M. M., Nursalam, & Yuswanto, T. J. A. (2021). Komitmen Organisasional dan Penurunan Burnout Syndrome Perawat. *Jurnal Penelitian Kesehatan “Suara Forikes”*. 12(4), 10–13.
- Panuju, N. F., & Mangundjaya, W. L. (2018). Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif Organisasi: Peran Mediasi Keterikatan Karyawan pada Karyawan Pertelevisian. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 223.

<https://doi.org/10.21580/pjpp.v3i2.2790>

- Purnama, A. N. C. (2020). Pengaruh Persepsi Pengembangan Karir dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 316. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4916>
- Putri, V., & Syarifah, D. (2018). Berajah Journal. *Jurnal Pembelajaran Dan Pengembangan Diri*, 647–660.
- Septilla, A. E., & Maryanti, N. S. (2019). Hardiness dan burnout pada petugas penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). *Mind Set*, 10(2), 127–135. <http://journal.univpancasila.ac.id/index.php/mindset/article/view/1224>
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Mempengaruhi kinerja karyawan dengan burnout. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 5(1), 1–13.
- Toding, A., Management, A. H.-J. M., & 2023, undefined. (2023). Komitmen Organisasi Dan Burnout Pada Fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. *Journal.Stieamkop.Ac.Id*, 13(1), 336–346. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/4258>
- Vuspyta, R., Irwan, M., & Anita, W. (2021). Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kejadian Burnout Perawat di RSIA Andini Pekanbaru. *Jurnal Kesehatan Maharatu*, 2(1), 136–147.
- Yulianto, H. (2020). Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) Versi Bahasa Indonesia: Studi Validasi Konstruk pada Anggota Polisi. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia (JP3I)*, 9(1), 19–29. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v9i1.13329>