



Pengaruh *Work Life Balance* dan *Social Support* Terhadap *Burnout* Pada Karyawan PT. Sum Hing Indonesia

Dida Nurmaulida^{1*}, Nandang², Rengga Madya Pranata³

^{1,3} Program Studi Manajemen, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

*Penulis Korespondensi : nandang@ubpakarawang.ac.id

Abstract. *Burnout is a psychological issue that can reduce work quality and employee well-being. This study aims to analyze the effects of work-life balance and social support on burnout among employees at PT Sum Hing Indonesia. The study employs a quantitative approach using a survey design, with employees of PT Sum Hing Indonesia as respondents. Data were collected via a questionnaire and analyzed using descriptive analysis and multiple linear regression, along with tests of classical assumptions as prerequisites for the analysis. The results indicate that work-life balance and social support collectively play a role in explaining variations in burnout. Partially, work-life balance has a negative effect on burnout, and social support also has a negative effect on burnout, indicating that the better the work-life balance and the higher the perceived social support among employees, the lower the tendency for burnout. These findings underscore the importance of organizational strategies in strengthening policies that support work-life balance and fostering a supportive work climate through support from supervisors and coworkers. This study provides practical implications for PT Sum Hing Indonesia to develop burnout prevention programs through healthier workload management, strengthening social support, and employee well-being interventions.*

Keywords: *Burnout; Employees; PT Sum Hing Indonesia; Social Support; Work-Life Balance.*

Abstrak. Burnout merupakan masalah psikologis yang dapat menurunkan kualitas kerja dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *social support* terhadap burnout pada karyawan PT Sum Hing Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei, dengan responden karyawan PT Sum Hing Indonesia. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif serta regresi linier berganda, disertai pengujian asumsi klasik sebagai prasyarat analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *social support* secara bersama-sama berperan dalam menjelaskan variasi burnout. Secara parsial, *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap burnout dan *social support* juga berpengaruh negatif terhadap burnout, yang mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan kerja-kehidupan dan semakin tinggi dukungan sosial yang dirasakan karyawan, maka kecenderungan burnout semakin rendah. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi organisasi dalam memperkuat kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan serta membangun iklim kerja yang suportif melalui dukungan atasan dan rekan kerja. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi PT Sum Hing Indonesia untuk mengembangkan program pencegahan burnout melalui pengelolaan beban kerja yang lebih sehat, penguatan dukungan sosial, dan intervensi kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: *Burnout; Karyawan; PT Sum Hing Indonesia; Social Support; Work-Life Balance.*

1. PENDAHULUAN

Dalam konteks dunia kerja saat ini, peningkatan beban kerja dan percepatan perubahan menjadi fenomena yang semakin menonjol. Target kerja yang semakin ketat, perubahan proses dan teknologi yang berlangsung cepat, serta tuntutan respons yang tinggi membuat batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi kian kabur. Kondisi ini tercermin pada survei PwC terhadap 1.000 pekerja di Indonesia yang menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden merasakan terlalu banyak perubahan di tempat kerja, sementara 46 persen menyatakan beban kerja mereka meningkat dalam satu tahun terakhir (PwC, 2024). Tekanan

semacam ini berdampak langsung pada keseharian karyawan, terutama dalam hal pengelolaan waktu, energi, dan perhatian antara pekerjaan dan kehidupan personal.

Ketika tuntutan pekerjaan terus meningkat tanpa diimbangi ruang pemulihan yang memadai, work-life balance menjadi sulit dipertahankan. Jam kerja yang melebar, lembur yang semakin sering, serta keterikatan mental pada pekerjaan di luar jam kerja mengurangi kesempatan individu untuk beristirahat dan memulihkan energi. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut meningkatkan risiko kelelahan kerja yang bersifat kronis. Karyawan tidak hanya mengalami kelelahan fisik, tetapi juga kelelahan emosional dan psikologis akibat tekanan yang berlangsung terus-menerus.

Kelelahan kerja kronis ini dikenal sebagai burnout. World Health Organization mendefinisikan burnout sebagai fenomena yang terkait dengan pekerjaan dan muncul akibat stres kerja kronis yang tidak berhasil dikelola, dengan tiga karakteristik utama, yaitu kelelahan atau kehabisan energi, meningkatnya sikap sinis atau menjaga jarak dari pekerjaan, serta penurunan efektivitas kinerja (World Health Organization, 2019). Secara empiris, burnout merupakan kondisi yang banyak dialami pekerja. Gallup, sebagaimana dirangkum oleh National Center for Employee Ownership, melaporkan bahwa 28 persen pekerja merasa burnout sering atau selalu, sementara 48 persen lainnya mengalaminya sesekali, yang menunjukkan bahwa mayoritas pekerja mengalami burnout setidaknya pada tingkat tertentu (National Center for Employee Ownership, 2021).

Dalam konteks PT Sum Hing Indonesia, karakteristik pekerjaan yang menuntut ketepatan waktu, kualitas, dan ketelitian tinggi khususnya pada aktivitas teknis seperti pembuatan serta pemeliharaan atau perbaikan mold berpotensi menciptakan periode kerja dengan tekanan yang intens. Tekanan tersebut cenderung meningkat ketika perusahaan menghadapi lonjakan target, pekerjaan mendesak, atau kebutuhan penyelesaian yang cepat. Dalam kondisi demikian, karyawan berisiko mengalami kelelahan berkepanjangan yang tercermin melalui penurunan energi, meningkatnya sikap sinis terhadap pekerjaan, serta menurunnya efektivitas kinerja. Gejala-gejala ini selaras dengan konsep burnout sebagai hasil akumulasi stres kerja kronis yang tidak terkelola (World Health Organization, 2019). Selain berdampak pada individu, burnout juga membawa konsekuensi organisasional, seperti meningkatnya kesalahan kerja, penurunan kualitas output, dan menurunnya konsistensi kinerja.

Salah satu faktor yang banyak dikaji dalam kaitannya dengan burnout adalah work-life balance. Ketika keseimbangan antara peran kerja dan kehidupan personal terganggu, individu menghadapi konflik peran yang menguras sumber daya psikologis secara simultan. Karyawan tidak hanya lelah oleh tuntutan pekerjaan, tetapi juga kehilangan energi karena peran

keluarga dan kehidupan personal tidak terpenuhi secara optimal. Kondisi ini membuat individu lebih rentan mengalami kelelahan emosional dan sikap sinis yang menjadi ciri utama burnout. Zulkarnain dan Setyaningrum (2022) menunjukkan bahwa ketika karyawan mampu menjaga batas yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan personal, tekanan psikologis tidak mudah terakumulasi menjadi kelelahan berkepanjangan. Keseimbangan tersebut memberi ruang bagi individu untuk memulihkan energi, mengelola emosi, dan kembali merasakan kendali atas ritme hidupnya.

Temuan serupa ditunjukkan oleh Mauliddiyah dan Widyastuti (2025) dalam konteks pekerjaan yang menuntut secara fisik dan emosional, di mana work-life balance berfungsi sebagai mekanisme pelindung yang mencegah beban kerja terus terbawa ke ranah pribadi. Stanley dan Sebastine (2023) juga menegaskan bahwa work-life balance membantu menciptakan jarak psikologis yang sehat dari tuntutan pekerjaan, sehingga individu memiliki kesempatan untuk memulihkan sumber daya mental melalui aktivitas non-kerja. Namun, tidak semua temuan menunjukkan arah yang seragam. Shields dan Chen (2021), Li et al. (2024), serta Sousa dan Ferro (2025) menunjukkan bahwa ketika tuntutan kerja semakin sering mengganggu kehidupan personal, konflik kerja-kehidupan justru mendorong peningkatan burnout karena individu kehilangan kesempatan untuk pulih dan terus berada dalam siklus stres yang berulang.

Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa work-life balance tidak selalu bekerja secara otomatis dalam menekan burnout. Pada kondisi tertentu, individu tetap mengalami tekanan psikologis meskipun berupaya menjaga keseimbangan peran. Hal ini mengindikasikan bahwa menjaga keseimbangan waktu dan peran saja belum tentu cukup, terutama ketika tuntutan kerja bersifat intens dan tidak fleksibel. Pada titik inilah, faktor lain menjadi relevan, yaitu keberadaan sumber daya psikososial yang membantu individu menghadapi tekanan kerja sehari-hari.

Salah satu sumber daya psikososial yang penting adalah social support. Dukungan sosial, baik dari rekan kerja, atasan, maupun lingkungan sosial yang lebih luas, berperan sebagai sumber daya eksternal yang membantu individu mengelola stres kerja. Nisa dan Salim (2025), Ardiningrum et al. (2024), serta Kim et al. (2018) menunjukkan bahwa dukungan sosial berkaitan dengan tingkat burnout yang lebih rendah, karena dukungan tersebut membantu individu merasa dipahami, dihargai, dan tidak menghadapi tuntutan kerja secara sendirian. Dukungan sosial juga memungkinkan individu untuk berbagi beban emosional, memperoleh bantuan instrumental, serta mendapatkan validasi emosional yang memperkuat kapasitas koping.

Namun, peran dukungan sosial tidak selalu bersifat seragam. Psikostudia (2020) menunjukkan bahwa kualitas dukungan sosial lebih berperan dibandingkan kuantitasnya, mengindikasikan bahwa dukungan yang dirasakan bermakna dan relevan lebih efektif dalam menekan burnout. Hidayatullah (2021) bahkan melaporkan hubungan positif antara dukungan sosial dan burnout, yang sering dijelaskan sebagai kemungkinan efek responsif, di mana dukungan justru meningkat ketika individu sudah berada pada kondisi burnout yang tinggi. Selain itu, Charoensukmongkol et al. (2016) serta Low et al. (2022) menunjukkan bahwa pengaruh dukungan sosial dapat berbeda antar dimensi burnout, di mana beberapa dimensi lebih sensitif terhadap dukungan rekan kerja atau atasan dibandingkan dimensi lainnya.

Temuan-temuan tersebut menegaskan bahwa burnout merupakan fenomena yang kompleks dan dipengaruhi oleh interaksi antara tuntutan kerja, kemampuan individu menjaga keseimbangan hidup, serta ketersediaan dukungan sosial di lingkungan kerja. Work-life balance menyediakan ruang pemulihan yang bersifat personal, sementara social support menyediakan sumber daya eksternal yang membantu individu bertahan dan beradaptasi terhadap tekanan kerja. Oleh karena itu, pemahaman mengenai peran work-life balance dan social support secara bersamaan menjadi penting untuk menjelaskan dinamika burnout secara lebih komprehensif, khususnya dalam konteks pekerjaan dengan tuntutan tinggi seperti di PT Sum Hing Indonesia.

2. LITERATURE REVIEW

Conservation of Resources Theory (COR Theory)

Conservation of Resources Theory (COR Theory) yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989, 2001) menjelaskan bahwa stres psikologis muncul ketika individu mengalami kehilangan sumber daya, menghadapi ancaman kehilangan sumber daya, atau gagal memperoleh sumber daya yang diharapkan setelah melakukan investasi tertentu. Dalam kerangka ini, sumber daya dipahami secara luas, mencakup aspek objektif dan subjektif yang bernilai bagi individu, seperti waktu, energi, kesehatan, kondisi psikologis, peran sosial, serta dukungan dari lingkungan. COR Theory menekankan bahwa individu secara alami berupaya mempertahankan dan melindungi sumber daya yang dimiliki, sehingga tekanan psikologis tidak hanya dipicu oleh tuntutan eksternal, tetapi juga oleh dinamika kehilangan dan perlindungan sumber daya yang terjadi secara berkelanjutan.

Dalam konteks pekerjaan, COR Theory memandang burnout sebagai hasil dari proses kehilangan sumber daya yang berlangsung secara kronis akibat tuntutan kerja yang tinggi dan berulang. Ketika tuntutan pekerjaan terus menyerap sumber daya tanpa adanya kesempatan

pemulihan yang memadai, individu dapat mengalami *loss spiral*, yaitu kondisi di mana berkurangnya sumber daya awal membuat individu semakin sulit mempertahankan atau memperoleh sumber daya baru. Situasi ini mendorong munculnya kelelahan emosional, sikap sinis terhadap pekerjaan, serta penurunan efektivitas kinerja, yang merupakan karakteristik utama burnout. Dengan demikian, burnout dipahami bukan sebagai respons sesaat terhadap stres, melainkan sebagai konsekuensi jangka panjang dari ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang tersedia (Hobfoll, 2001).

COR Theory juga memberikan dasar teoretis yang kuat untuk menjelaskan peran work-life balance dan social support sebagai sumber daya protektif terhadap burnout. Work-life balance memungkinkan individu mengelola dan mendistribusikan sumber daya waktu serta energi secara lebih seimbang antara peran kerja dan kehidupan personal, sehingga mengurangi risiko kehilangan sumber daya yang berlebihan pada satu domain. Sementara itu, social support berfungsi sebagai sumber daya eksternal yang membantu individu mempertahankan, menggantikan, atau memulihkan sumber daya yang terkuras akibat tekanan kerja. Namun, COR Theory menegaskan bahwa efektivitas sumber daya bersifat kontekstual; dukungan sosial dapat menjadi kurang efektif atau bersifat reaktif apabila diberikan ketika individu telah berada dalam kondisi kehilangan sumber daya yang signifikan. Oleh karena itu, COR Theory relevan untuk menjelaskan variasi temuan empiris terkait burnout dan menegaskan pentingnya interaksi antara sumber daya pribadi dan sosial dalam menghadapi tekanan kerja.

Burnout

Burnout dipahami sebagai kondisi psikologis yang berkembang akibat paparan stres kerja kronis yang tidak berhasil dikelola secara efektif. Konsep burnout dalam literatur mutakhir menekankan bahwa kondisi ini bukan sekadar kelelahan fisik, melainkan sindrom multidimensi yang mencakup kelelahan emosional, distansi mental atau sikap sinis terhadap pekerjaan, serta penurunan efektivitas profesional. Schaufeli (2021) menegaskan bahwa burnout merupakan respons adaptif jangka panjang terhadap tuntutan kerja yang terus-menerus, yang secara bertahap mengikis kapasitas psikologis individu.

Pendekatan konseptual terbaru juga menempatkan burnout sebagai fenomena yang terkait erat dengan konteks kerja, bukan sebagai gangguan klinis individual. World Health Organization mengklasifikasikan burnout sebagai fenomena terkait pekerjaan yang muncul akibat stres kerja kronis yang tidak berhasil dikelola, dengan karakteristik utama berupa kelelahan, meningkatnya jarak mental dari pekerjaan, dan penurunan kinerja profesional (World Health Organization, 2019). Penekanan ini menunjukkan bahwa burnout dipengaruhi oleh pola kerja, tuntutan organisasi, dan dinamika lingkungan kerja.

Penelitian kontemporer menegaskan bahwa burnout memiliki konsekuensi luas terhadap kesejahteraan individu dan keberlangsungan organisasi. Burnout dikaitkan dengan penurunan motivasi kerja, gangguan kesehatan mental, serta penurunan kualitas kinerja dan komitmen profesional. Oleh karena itu, burnout dipandang sebagai indikator penting dari ketidakseimbangan psikologis dalam sistem kerja modern yang menuntut perhatian serius dari perspektif manajemen dan psikologi kerja (Schaufeli et al., 2023).

Work-Life Balance

Work-life balance merujuk pada kondisi di mana individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal secara seimbang sehingga keduanya dapat dijalani secara selaras. Konsep ini tidak lagi dipahami sebatas pembagian waktu antara kerja dan kehidupan pribadi, tetapi sebagai pengalaman subjektif mengenai sejauh mana individu merasa mampu memenuhi peran-peran penting dalam hidupnya tanpa mengalami konflik yang berlebihan. Haar et al. (2019) mendefinisikan work-life balance sebagai persepsi individu tentang kesesuaian dan keharmonisan antara domain kerja dan non-kerja.

Literatur terbaru menekankan bahwa work-life balance bersifat dinamis dan kontekstual. Keseimbangan dapat berubah seiring perubahan fase kehidupan, tuntutan pekerjaan, serta kondisi lingkungan sosial. Guest (2023) menjelaskan bahwa work-life balance mencerminkan kemampuan individu untuk mempertahankan kendali atas batas peran, sehingga tuntutan dari satu domain tidak secara berlebihan mengganggu domain lainnya. Dengan demikian, work-life balance lebih menekankan pada kualitas pengalaman peran dibandingkan sekadar kuantitas waktu.

Dalam konteks organisasi modern, work-life balance menjadi isu strategis karena berkaitan dengan kesejahteraan dan keberlanjutan tenaga kerja. Individu dengan persepsi work-life balance yang baik cenderung melaporkan tingkat stres yang lebih rendah dan kesejahteraan subjektif yang lebih tinggi. Oleh karena itu, work-life balance dipandang sebagai konstruk penting dalam memahami pengalaman kerja karyawan di tengah meningkatnya tuntutan fleksibilitas dan intensitas kerja (Haar et al., 2019; Guest, 2023).

Social Support

Social support dalam konteks kerja didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap ketersediaan bantuan emosional, instrumental, dan informasional yang diperoleh dari lingkungan sosialnya, termasuk rekan kerja dan atasan. Konsep ini menekankan bahwa yang terpenting bukan hanya keberadaan dukungan secara objektif, tetapi sejauh mana dukungan tersebut dirasakan sebagai memadai dan bermakna oleh individu. Lakey dan Orehek (2021)

menjelaskan bahwa social support merupakan konstruk psikososial yang berakar pada persepsi keterhubungan dan kepedulian sosial.

Penelitian mutakhir menunjukkan bahwa social support memiliki dimensi yang beragam, seperti dukungan emosional, dukungan praktis, dan dukungan informasi, yang masing-masing dapat dirasakan secara berbeda oleh individu. Eisenberger et al. (2020) menekankan bahwa persepsi dukungan di tempat kerja berkembang melalui interaksi sehari-hari, keadilan perlakuan, serta kualitas hubungan interpersonal. Oleh karena itu, social support bersifat relasional dan sangat dipengaruhi oleh kualitas interaksi sosial, bukan sekadar struktur formal organisasi.

Dalam literatur psikologi kerja, social support dipandang sebagai salah satu sumber daya psikososial utama yang berkontribusi pada kesejahteraan individu. Individu yang merasa didukung cenderung memiliki rasa aman psikologis dan keyakinan bahwa mereka tidak menghadapi tuntutan kerja secara sendirian. Dengan demikian, social support menjadi konsep kunci dalam memahami pengalaman kerja karyawan dalam lingkungan organisasi yang kompleks dan menuntut (Lakey & Orehek, 2021).

Kerangka Pemikiran

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Burnout

Salah satu faktor yang banyak dikaji dalam kaitannya dengan burnout adalah work-life balance. Ketika keseimbangan antara peran kerja dan kehidupan personal terganggu, individu menghadapi konflik peran yang menguras sumber daya psikologis secara simultan. Karyawan tidak hanya mengalami kelelahan akibat tuntutan pekerjaan, tetapi juga kehilangan energi karena peran keluarga dan kehidupan personal tidak terpenuhi secara optimal. Kondisi ini membuat individu lebih rentan mengalami kelelahan emosional dan sikap sinis terhadap pekerjaan, yang merupakan ciri utama burnout.

Zulkarnain dan Setyaningrum (2022) menunjukkan bahwa ketika karyawan mampu menjaga batas yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan personal, tekanan psikologis tidak mudah terakumulasi menjadi kelelahan berkepanjangan. Keseimbangan tersebut memberi ruang bagi individu untuk memulihkan energi, mengelola emosi, dan kembali merasakan kendali atas ritme hidupnya. Temuan ini diperkuat oleh Mauliddiyah dan Widyastuti (2025) dalam konteks pekerjaan yang menuntut secara fisik dan emosional, di mana work-life balance berfungsi sebagai mekanisme pelindung yang mencegah beban kerja terus terbawa ke ranah pribadi. Stanley dan Sebastine (2023) juga menegaskan bahwa work-life balance membantu menciptakan jarak psikologis yang sehat dari tuntutan pekerjaan, sehingga individu memiliki kesempatan untuk memulihkan sumber daya mental melalui aktivitas non-kerja.

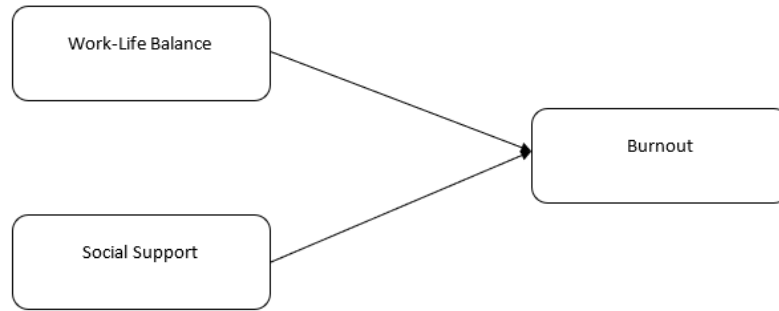
Namun, tidak semua temuan empiris menunjukkan arah hubungan yang seragam. Shields dan Chen (2021), Li et al. (2024), serta Sousa dan Ferro (2025) menunjukkan bahwa ketika tuntutan kerja semakin sering mengganggu kehidupan personal, konflik kerja–kehidupan justru mendorong peningkatan burnout. Dalam kondisi ini, individu kehilangan kesempatan untuk pulih dan cenderung terjebak dalam siklus stres yang berulang. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa work-life balance tidak selalu bekerja secara otomatis dalam menekan burnout, terutama ketika tuntutan kerja bersifat intens dan tidak fleksibel.

Pengaruh Social Support terhadap Burnout

Selain work-life balance, keberadaan sumber daya psikososial juga menjadi faktor penting dalam menjelaskan burnout, salah satunya adalah social support. Dukungan sosial, baik dari rekan kerja, atasan, maupun lingkungan sosial yang lebih luas, berperan sebagai sumber daya eksternal yang membantu individu mengelola stres kerja. Dukungan ini memungkinkan individu untuk berbagi beban emosional, memperoleh bantuan instrumental, serta mendapatkan validasi emosional dalam menghadapi tekanan kerja sehari-hari.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial berkaitan dengan tingkat burnout yang lebih rendah. Nisa dan Salim (2025), Ardiningrum et al. (2024), serta Kim et al. (2018) melaporkan bahwa individu yang merasakan dukungan sosial yang memadai cenderung merasa dipahami, dihargai, dan tidak menghadapi tuntutan kerja secara sendirian. Kondisi tersebut membantu menekan kelelahan emosional dan menjaga keterlibatan psikologis individu terhadap pekerjaannya.

Namun demikian, peran dukungan sosial tidak selalu bersifat seragam. Psikostudia (2020) menunjukkan bahwa kualitas dukungan sosial lebih berperan dibandingkan kuantitasnya, mengindikasikan bahwa dukungan yang bermakna dan sesuai kebutuhan individu lebih efektif dalam menekan burnout. Hidayatullah (2021) bahkan melaporkan hubungan positif antara dukungan sosial dan burnout, yang sering dijelaskan sebagai kemungkinan efek responsif, yaitu situasi di mana dukungan sosial justru meningkat ketika individu telah berada pada tingkat burnout yang tinggi. Selain itu, Charoensukmongkol et al. (2016) serta Low et al. (2022) menunjukkan bahwa pengaruh dukungan sosial dapat berbeda antar dimensi burnout, di mana beberapa dimensi lebih sensitif terhadap dukungan rekan kerja atau atasan dibandingkan dimensi lainnya.



Gambar 1. Paradigma Penelitian.

Sumber : Peneliti (2026)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, karena bertujuan untuk menguji pengaruh work-life balance dan social support terhadap burnout secara objektif melalui pengukuran numerik dan analisis statistik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menguji hubungan antar variabel berdasarkan data empiris yang dikumpulkan langsung dari responden (Sugiyono, 2021; Sekaran & Bougie, 2016). Desain penelitian yang digunakan adalah asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, dengan pengumpulan data dilakukan secara cross-sectional, di mana data diperoleh pada satu waktu tertentu tanpa adanya perlakuan atau intervensi terhadap responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 87 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu teknik pengambilan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden (Sugiyono, 2021). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 87 responden, yang sekaligus merepresentasikan keseluruhan populasi. Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Setiap pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala semantik diferensial 7 poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, untuk menangkap persepsi responden secara lebih akurat dan konsisten (Sekaran & Bougie, 2016).

Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan mampu mengukur konstruk penelitian secara tepat dan konsisten. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor item dan skor total, sedangkan uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria nilai alpha lebih besar dari 0,70 sebagai indikator reliabilitas yang baik (Hair et al., 2019). Data yang telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas selanjutnya dianalisis

menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban pada setiap variabel, sedangkan analisis inferensial dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh work-life balance dan social support terhadap burnout. Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5 persen ($\alpha = 0,05$). Sebelum analisis regresi dilakukan, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi statistik yang diperlukan sehingga hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Ghozali, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil analisis deskriptif pada penelitian ini menggambarkan sebaran tingkat work-life balance, social support, dan burnout pada karyawan PT Sum Hing Indonesia ke dalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Distribusi tersebut disajikan dalam bentuk persentase pada tabel berikut untuk memudahkan melihat kecenderungan dominan pada masing-masing variabel.

Tabel 1. Statistik Deskriptif.

Variabel	Rendah	Sedang	Tinggi
Work-life Balance	24.138%	45.977%	29.885%
Social Support	31.034%	36.782%	32.184%
Burnout	32.184%	33.333%	34.483%

Sumber Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1, work-life balance karyawan PT Sum Hing Indonesia paling banyak berada pada kategori sedang (45,977%), kemudian tinggi (29,885%) dan rendah (24,138%). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan cukup mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi, tetapi belum mencapai kondisi yang benar-benar optimal dan stabil, sehingga masih ada ruang perbaikan. Pada variabel social support, persentase responden cenderung merata pada kategori sedang (36,782%), tinggi (32,184%), dan rendah (31,034%). Pola ini mengindikasikan bahwa dukungan sosial yang dirasakan karyawan tidak seragam: sebagian merasa memperoleh dukungan yang baik, namun hampir sebanding dengan mereka yang merasa dukungan yang diterima masih kurang. Sementara itu, burnout juga menunjukkan sebaran yang hampir seimbang, tetapi kategori tinggi sedikit lebih besar (34,483%) dibanding sedang (33,333%) dan rendah (32,184%). Kondisi ini

memberi sinyal bahwa terdapat kelompok karyawan yang cukup rentan mengalami kelelahan kerja, yang bisa dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, keterbatasan waktu pemulihan, serta kurangnya dukungan sosial. Dengan demikian, meningkatkan work-life balance dan memperkuat dukungan sosial dapat dipertimbangkan sebagai faktor penting untuk membantu menekan kecenderungan burnout pada karyawan PT Sum Hing Indonesia.

Tabel 2. Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		87	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.83686069	
Most Extreme Differences	Absolute	.052	
	Positive	.045	
	Negative	-.052	
Test Statistic		.052	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.823	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.813
		Upper Bound	.833

Berdasarkan output One-Sample Kolmogorov–Smirnov, jumlah data yang diuji adalah 87 (N=87) dengan nilai test statistic sebesar 0,052 dan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa residual tidak berbeda secara signifikan dari distribusi normal, sehingga data residual memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, hasil Monte Carlo Sig. (2-tailed) menunjukkan nilai signifikansi 0,823 dengan interval kepercayaan 99%, yang semakin menguatkan bahwa distribusi residual cenderung normal. Dengan demikian, asumsi normalitas pada residual terpenuhi dan analisis lanjutan yang mensyaratkan normalitas dapat dilanjutkan.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang terlalu tinggi antarvariabel bebas dalam model, karena kondisi tersebut dapat mengganggu kestabilan koefisien regresi. Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada tabel berikut.

Tabel 3. Uji Multikolonieritas.

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.290	3.450
.290	3.450

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai Tolerance sebesar 0,290 dan VIF sebesar 3,450 (untuk masing-masing variabel bebas). Secara kriteria umum, model dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 . Karena

nilai tolerance pada data ini lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model. Dengan demikian, hubungan antarvariabel bebas masih dalam batas wajar dan analisis regresi dapat dilanjutkan tanpa kekhawatiran adanya distorsi koefisien akibat multikolinearitas.

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh work-life balance dan social support terhadap burnout secara simultan maupun parsial. Hasil estimasi koefisien regresi ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4. Uji Regresi Berganda.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	90.933	2.884		31.525	<.001
	Work-life Ballance	-1.362	.230	-.488	-5.934	<.001
	Social Support	-.559	.099	-.464	-5.634	<.001

Burnout = 90,933 – 1,362(Work-life Ballance) – 0,559(Social Support): a.) Pengaruh Work-life Ballance: koefisien B = –1,362 dengan $p < 0,001$, artinya setiap kenaikan 1 poin Work-life Ballance menurunkan burnout 1,362 poin. Jadi Work-life Ballance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout;b.) Pengaruh Social Support: koefisien B = –0,559 dengan $p < 0,001$, artinya setiap kenaikan 1 poin SS menurunkan burnout 0,559 poin. Jadi Social Support berpengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout;c.) Kekuatan pengaruh (Beta): Work-life Ballance memiliki pengaruh sedikit lebih dominan ($\beta = -0,488$) dibanding Social Support ($\beta = -0,464$).

Nilai konstanta sebesar 90,933 menunjukkan bahwa ketika WLB dan SS bernilai 0, maka burnout yang diprediksi sebesar 90,933 (secara praktis konstanta lebih berfungsi sebagai titik awal model). Koefisien WLB bernilai –1,362 dengan signifikansi $p < 0,001$, artinya setiap peningkatan 1 satuan work-life balance akan menurunkan burnout sebesar 1,362 poin, dengan asumsi social support konstan. Koefisien SS juga bernilai –0,559 dan signifikan $p < 0,001$, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan dukungan sosial akan menurunkan burnout sebesar 0,559 poin, dengan asumsi work-life balance konstan. Dilihat dari koefisien terstandar (Beta), pengaruh WLB terhadap burnout ($\beta = -0,488$) sedikit lebih kuat dibanding SS ($\beta = -0,464$). Dengan demikian, secara parsial kedua variabel berpengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout, dan secara substantif hal ini menunjukkan bahwa semakin baik work-life balance serta semakin tinggi dukungan sosial yang dirasakan, maka tingkat burnout pada karyawan PT Sum Hing Indonesia cenderung semakin rendah.

Tabel 5. Uji F.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14838.025	2	7419.012	212.700	<.001 ^b
	Residual	2929.929	84	34.880		
	Total	17767.954	86			

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai **F = 212,700** dengan tingkat signifikansi **p < 0,001**. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda yang terdiri dari work-life balance dan social support **signifikan secara simultan** dalam memprediksi burnout (JB). Dengan kata lain, secara bersama-sama WLB dan SS mampu menjelaskan variasi burnout pada responden, sehingga model regresi dinyatakan **layak (fit)** untuk digunakan dalam analisis. Hal ini juga terlihat dari nilai **Sum of Squares** pada bagian regresi (14838,025) yang jauh lebih besar dibanding residual (2929,929), yang menunjukkan bahwa porsi variasi burnout yang dapat dijelaskan oleh model lebih besar daripada variasi yang tidak terjelaskan.

Uji R² digunakan untuk melihat seberapa kuat hubungan antara variabel bebas (work-life balance dan social support) dengan variabel terikat (burnout), serta seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi burnout. Hasil ringkasan model regresi disajikan pada tabel berikut.

Tabel 6. Uji R².

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.835	.831	5.90594

Berdasarkan Tabel 6, nilai R = 0,914 menunjukkan bahwa hubungan antara work-life balance dan social support secara bersama-sama dengan burnout tergolong sangat kuat. Nilai R Square = 0,835 berarti model mampu menjelaskan sekitar 83,5% variasi burnout pada responden, sedangkan sisanya sekitar 16,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square = 0,831 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah prediktor dan ukuran sampel, kemampuan penjelasan model tetap sangat tinggi, yaitu sekitar 83,1%, sehingga model relatif stabil dan tidak “menggelembungkan” R Square. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan model regresi memiliki daya jelaskan yang sangat baik dalam memprediksi burnout berdasarkan WLB dan dukungan sosial.

Uji hipotesis parsial dilakukan dengan uji t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas, sedangkan uji hipotesis simultan dilakukan dengan uji F (ANOVA) untuk melihat pengaruh work-life balance dan SS secara bersama-sama terhadap *burnout*.

Tabel 7. Uji Hipotesis.

Variabel	t	Sig.
Work-life Ballance	-5.934	<.001
Social Support	-5.634	<.001

Untuk hipotesis parsial pertama, pengujian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh terhadap burnout. Hal ini dibuktikan oleh nilai $t = -5,934$ dengan $\text{Sig.} < 0,001$ ($p < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Tanda koefisien regresi yang negatif ($B = -1,362$) menunjukkan arah pengaruh negatif, yaitu semakin tinggi work-life balance maka burnout cenderung semakin rendah.

Selanjutnya, untuk hipotesis parsial kedua, hasil uji t menunjukkan bahwa social support berpengaruh terhadap burnout. Nilai $t = -5,634$ dengan $\text{Sig.} < 0,001$ ($p < 0,05$) menandakan hasil yang signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Koefisien yang juga bernilai negatif ($B = -0,559$) berarti semakin tinggi dukungan sosial yang dirasakan, maka burnout cenderung menurun.

Pembahasan

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Burnout

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout (JB) pada karyawan PT Sum Hing Indonesia. ($B = -1,362$; $\beta = -0,488$; $p < 0,001$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan individu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal, semakin rendah kecenderungan mengalami burnout. Secara substantif, WLB yang lebih tinggi memberi ruang pemulihan energi (recovery), membantu individu mengelola emosi, dan mencegah penumpukan stres kronis yang umumnya menjadi jalur menuju kelelahan emosional dan sikap sinis terhadap pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan argumentasi bahwa ketidakseimbangan kerja-kehidupan memicu konflik peran yang menguras sumber daya psikologis secara bersamaan: individu tidak hanya “lelah karena kerja”, tetapi juga terbebani karena kebutuhan ranah keluarga/personal tidak terpenuhi. Dalam kondisi demikian, stres mudah berulang dan semakin sulit dipulihkan, sehingga risiko burnout meningkat. Sebaliknya, ketika individu mampu menjaga batas yang lebih jelas antara kerja dan non-kerja, tekanan psikologis tidak mudah terakumulasi menjadi kelelahan berkepanjangan. Hal ini konsisten dengan Zulkarnain dan Setyaningrum (2022) yang menekankan pentingnya batas ranah untuk mencegah stres berkembang menjadi burnout.

Selain itu, hasil ini menguatkan pandangan bahwa WLB berperan sebagai mekanisme pelindung, terutama pada pekerjaan yang menuntut secara fisik maupun emosional. Mauliddiyah dan Widyastuti (2025) menyoroti bahwa WLB dapat mencegah “spillover” beban kerja ke ranah pribadi, sehingga individu tetap memiliki kesempatan memulihkan diri. Stanley dan Sebastine (2023) juga menegaskan peran WLB dalam menciptakan jarak psikologis yang sehat dari pekerjaan, yang memungkinkan pemulihan sumber daya mental melalui aktivitas non-kerja. Dengan demikian, WLB dapat dipahami sebagai faktor protektif yang memperkecil peluang individu masuk ke siklus stres–kelelahan yang berujung burnout.

Namun, penting dicatat bahwa literatur juga menunjukkan temuan yang tidak selalu seragam. Shields dan Chen (2021), Li et al. (2024), serta Sousa dan Ferro (2025) menggambarkan bahwa ketika tuntutan kerja intens dan mengganggu kehidupan personal secara berulang, konflik kerja–kehidupan justru mendorong peningkatan burnout karena individu kehilangan kesempatan untuk pulih. Ini mengisyaratkan bahwa efek protektif WLB tidak selalu “otomatis”; ia sangat bergantung pada konteks kerja (misalnya beban kerja, fleksibilitas waktu, dan budaya organisasi) yang menentukan seberapa realistis individu dapat mempertahankan batas kerja–personal. Artinya, walaupun pada penelitian ini WLB terbukti menekan burnout, penguatan WLB kemungkinan akan lebih efektif bila disertai dukungan struktural misalnya pengaturan beban kerja, kepastian jam kerja, dan kebijakan fleksibilitas agar keseimbangan yang diupayakan individu tidak terus-menerus tergerus oleh tuntutan pekerjaan.

Pengaruh Social Support terhadap Burnout

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *social support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout pada karyawan PT Sum Hing Indonesia ($B = -0,559$; $\beta = -0,464$; $p < 0,001$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang dirasakan responden, semakin rendah kecenderungan mengalami burnout. Secara konseptual, dukungan sosial berfungsi sebagai sumber daya eksternal yang membantu individu mengelola stres kerja melalui bantuan emosional (didengarkan, dipahami), bantuan instrumental (bantuan nyata dalam pekerjaan), maupun validasi (penguatan bahwa individu tidak menghadapi tuntutan sendirian). Mekanisme ini dapat menurunkan beban psikologis, mencegah akumulasi stres, dan pada akhirnya menekan kelelahan emosional yang menjadi komponen utama burnout.

Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian yang menunjukkan bahwa dukungan sosial berkaitan dengan tingkat burnout yang lebih rendah. Nisa dan Salim (2025), Ardiningrum et al. (2024), serta Kim et al. (2018) melaporkan bahwa individu yang merasakan dukungan sosial memadai cenderung merasa dihargai, memperoleh tempat berbagi tekanan,

dan memiliki sumber daya untuk menghadapi tuntutan kerja. Ketika dukungan dari rekan kerja atau atasan hadir secara konsisten, individu tidak hanya lebih mudah menavigasi tekanan pekerjaan, tetapi juga mempertahankan keterlibatan psikologis dan motivasi, sehingga risiko munculnya sikap sinis dan kelelahan berkepanjangan menjadi lebih kecil. Hal ini sejalan dengan hasil koefisien negatif pada model, yang menunjukkan SS sebagai faktor protektif terhadap burnout.

Namun demikian, literatur juga menegaskan bahwa peran dukungan sosial tidak selalu seragam dan dapat dipengaruhi oleh kualitas serta konteksnya. Psikostudia (2020) menekankan bahwa kualitas dukungan yakni dukungan yang bermakna, tepat sasaran, dan sesuai kebutuhan lebih menentukan daripada sekadar banyaknya dukungan. Artinya, dukungan yang tidak sesuai (misalnya hanya formalitas atau bahkan mengandung penilaian) berpotensi tidak efektif menekan burnout. Selain itu, Hidayatullah (2021) menemukan hubungan positif antara dukungan sosial dan burnout yang dapat dijelaskan melalui efek responsif, yakni dukungan sosial meningkat ketika individu sudah berada pada kondisi burnout tinggi (lingkungan bereaksi setelah masalah muncul). Temuan lain juga menunjukkan bahwa pengaruh dukungan sosial bisa berbeda antar dimensi burnout; misalnya beberapa dimensi lebih sensitif terhadap dukungan atasan, sementara yang lain lebih dipengaruhi dukungan rekan kerja (Charoensukmongkol et al., 2016; Low et al., 2022). Dengan demikian, meskipun penelitian ini mendukung SS sebagai prediktor yang menurunkan burnout, efektivitasnya sangat mungkin bergantung pada apakah dukungan yang diberikan relevan, berkualitas, dan datang dari sumber yang tepat sesuai kebutuhan individu.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa burnout pada responden dipengaruhi oleh kondisi keseimbangan kerja–kehidupan dan dukungan sosial yang mereka rasakan. Work-life balance terbukti berperan penting dalam menekan burnout, karena ketika individu mampu menjaga batas yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan personal, mereka memiliki kesempatan untuk beristirahat, memulihkan energi, dan mengelola emosi dengan lebih baik. Selain itu, social support juga berperan sebagai faktor pelindung, karena dukungan dari atasan, rekan kerja, maupun lingkungan terdekat membantu individu menghadapi tekanan kerja, mengurangi beban emosional, serta merasa tidak berjuang sendirian. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa upaya menurunkan burnout tidak cukup hanya berfokus pada tuntutan kerja, tetapi juga perlu memperhatikan keseimbangan peran dan penguatan dukungan sosial di lingkungan kerja.

Organisasi disarankan untuk memperkuat work-life balance melalui pengelolaan beban kerja yang wajar, penetapan prioritas yang jelas, serta penerapan batas kerja yang sehat agar pekerjaan tidak terus mengganggu waktu pemulihan karyawan. Di sisi lain, organisasi juga perlu menciptakan iklim kerja yang suportif, misalnya dengan mendorong kepemimpinan yang peduli, komunikasi yang terbuka, kerja sama tim, dan mekanisme bantuan ketika karyawan mengalami tekanan. Pada tingkat individu, karyawan disarankan membangun kebiasaan menjaga batas antara pekerjaan dan kehidupan personal, menyediakan waktu pemulihan melalui aktivitas non-kerja, serta memanfaatkan dukungan sosial secara aktif dengan berkomunikasi ketika menghadapi kesulitan.

DAFTAR PUSTAKA

- National Center for Employee Ownership. (2021). Burnout at work and what to do about it. Retrieved December 22, 2025, from <https://www.nceo.org/member/newsletter/burnout-at-work-and-what-to-do-about-it>
- PwC. (2024). Indonesia hopes and fears 2024. <https://www.pwc.com/id/en/pwc-publications/services-publications/consulting/indonesia-hopes-and-fears-2024.html>
- World Health Organization. (2019). Burn-out an “occupational phenomenon.” Retrieved December 22, 2025, from <https://www.who.int/standards/classifications/frequently-asked-questions/burn-out-an-occupational-phenomenon>
- Zulkarnain, C. A., & Setyaningrum, R. P. (2022, February). The Influence of Work-Life Balance and Work Environment on Job Satisfaction with Burnout as Intervening of Milenial Employees During COVID-19 Pandemic in Bekasi District. In International Conference on Government Education Management and Tourism (Vol. 1, No. 1).
- Mauliddiyah, D., & Widyastuti, W. (2025, June). The Relationship Between Work-Life Balance and Workload with Burnout in Nurses. In Proceeding of International Conference on Social Science and Humanity (Vol. 2, No. 3, pp. 630-641).
- Stanley, S., & Sebastine, A. J. (2023). Work-life balance, social support, and burnout: A quantitative study of social workers. *Journal of Social Work*, 23(6), 1135-1155.
- Shields, B., & Chen, C. (2021). Examining the relationship between work-life conflict and burnout. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 47(1), 67-76.
- Li, Y., Ni, X., Zhang, W., Wang, J., Yu, C., & Zou, H. (2024). The relationship between work–family conflict and job burnout among primary and secondary school teachers: the role of depression and cognitive reappraisal. *Frontiers in Psychology*, 15, 1438933.
- Shields, B., & Chen, C. (2021). Examining the relationship between work-life conflict and burnout. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 47(1), 67-76.
- Sousa, C., & Ferro, A. S. (2025). From Passion to Burnout: The Role of Work–Family Conflict and Job Satisfaction in the Workplace. *Social Sciences*, 14(2), 104.

- Nisa, N. I. C., & Salim, A. (2025). *The effect of social support on employee burnout: A leadership style perspective*. Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, 13(1), 121–127. doi:10.30872/psikoborneo.v13i1.18006.
- Ardiningrum, N., Atmojo, T., & Wijayanti, R. (2024). *Hubungan dukungan sosial dan beban kerja mental dengan burnout syndrome pekerja PT Trans Marga Jateng*. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 12(1), 9–15. doi:10.14710/jkm.v12i1.39816.
- Putra, A. C. M., & Muttaqin, D. (2020). *Hubungan antara dukungan sosial dengan burnout pada perawat di Rumah Sakit X*. Psikostudia: Jurnal Psikologi, 9(2). doi:10.30872/psikostudia.v9i2.3901.
- Hidayatullah, H. (2021). *Hubungan antara dukungan sosial dengan burnout pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa* (Tesis magister). UIN Ar-Raniry Repository (Eprint 21264).
- Kim, B., Jee, S., Lee, J., An, S., & Lee, S. M. (2018). *Relationships between social support and student burnout: A meta-analytic approach*. Stress and Health, 34(1), 127–134. doi:10.1002/smi.2771.
- Li, C., Ding, Y. M., Wang, D., & Deng, C. (2025). *The effect of nurses' perceived social support on job burnout: The mediating role of psychological detachment*. Journal of Advanced Nursing, 81(10), 6380–6391. doi:10.1111/jan.16761.
- Low, Y. S., Bhar, S., & Chen, W. S. (2022). *Exploring the relationship between co-worker and supervisor support, self-confidence, coping skills and burnout in residential aged care staff*. BMC Nursing, 21, Article 135. doi:10.1186/s12912-022-00901-6.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337–421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Schaufeli, W. B. (2021). Burnout: A critical review of theory, research, and interventions. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 189–217.
- Schaufeli, W. B., De Witte, H., & Desart, S. (2023). Burnout assessment tools: Recent developments and validation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(2), 123–138.
- World Health Organization. (2019). *Burn-out an occupational phenomenon*. <https://www.who.int>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2019). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 238–253.
- Guest, D. E. (2023). Work–life balance: What does it mean and why does it matter? *Organizational Psychology Review*, 13(1), 1–20.
- Eisenberger, R., Rockstuhl, T., Shoss, M. K., Wen, X., & Dulebohn, J. (2020). Is the employee–organization relationship dying or thriving? A temporal meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1036–1057.

- Lakey, B., & Orehek, E. (2021). Relational regulation theory: A new approach to explain the link between perceived social support and mental health. *Psychological Review*, *128*(3), 459–485.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Chichester: John Wiley & Sons.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of managerial psychology*, *31*(2), 586-602.
- Huang, C., Tu, Y., He, T., Han, Z., & Wu, X. (2024). Longitudinal exploration of online learning burnout: the role of social support and cognitive engagement. *European Journal of Psychology of Education*, *39*(1), 361-388.
- Liu, X., & Xie, C. P. (2024). Person-organization fit and job burnout of researchers during the COVID-19 pandemic: Heterogeneity in eleven countries. *Plos one*, *19*(5), e0302296.