

Resilience as a Mediator of Peer Support Against Workforce Burnout

Resiliensi Sebagai Mediator Dukungan Rekan Kerja Terhadap Burnout Tenaga Kerja

Resi Wulansari¹, Cempaka Putrie Dimala², M Choirul Ibad³

^{1,2,3} Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi,
Universitas Buana Perjuangan, Karawang, Indonesia

Email: ¹ ps19.resiwulansari@mhs.ubpkarawang.ac.id, ² cempaka.putrie@ubpkarawang.ac.id,
³ choirul.ibad@ubpkarawang.ac.id

Artikel Info

Riwayat Artikel:

Penyerahan 2023-07-01
Revisi 2023-08-07
Diterima 2023-09-03

Keyword:

Burnout;
Coworker support;
Resilience

ABSTRACT

The reduced number of employees caused by the effects of the Covid-19 pandemic has caused the workload of employees who are still working to increase, so that employees experience burnout. The purpose of this study was to determine whether the influence of coworker support on burnout, the influence of coworker support on resilience, the effect of resilience on burnout and the influence of coworker support on burnout with resilience as the mediator. The research subjects are workers who are domiciled in Karawang, the number of respondents is 400 people taken using the incidental sampling technique. This study uses a quantitative approach. Questionnaires were distributed via Google form. The burnout scale using the adaptation scale from the Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey (MBI-HSS) which consists of 11 question items, the peer support scale using the adaptation scale from Sarafino & Smith theory which consist of 20 question items, the resilience scale uses the adaptation scale from Connor David's Resilience Scale (CD-RISC), which consists of 23 items questions. Data analysis using simple regression and multiple regression. The influence of coworker support variables on burnout is 19.1%. The influence of peer support on resilience is 4.7%. The effect of resilience on burnout. The effect of resilience on burnout is 24.2%. The influence of the mediator using the Sobel calculator with a value of 3.98. Based on the results of statistical tests conducted, there is a significant positive effect of coworker support on resilience, there is a significant negative effect of coworker support on burnout, there is a significant negative effect of resilience on burnout, there is a mediator effect of the resilience between coworker support on burnout.

ABSTRAK

Pengurangan jumlah karyawan yang disebabkan oleh efek pandemi covid-19 menyebabkan beban kerja karyawan yang masih bekerja bertambah, sehingga karyawan mengalami burnout. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dukungan rekan kerja terhadap burnout, pengaruh dukungan rekan kerja terhadap resiliensi, pengaruh resiliensi terhadap burnout dan pengaruh dukungan rekan kerja terhadap burnout dengan resiliensi sebagai mediator nya. Subjek penelitian merupakan tenaga kerja yang berdomisili di Kabupaten Karawang, jumlah responden sebanyak 400 orang diambil menggunakan teknik *Incidental sampling*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Kuesioner di sebar melalui Google form. Skala burnout menggunakan skala adaptasi dari Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey (MBI-HSS) yang terdiri dari 11 aitem pertanyaan, skala dukungan rekan kerja menggunakan skala adaptasi dari teori Sarafino & Smith yang terdiri dari 20 aitem pertanyaan, skala resiliensi menggunakan skala adaptasi dari Connor-Davidson's Resilience Scale (CD-RISC), yang terdiri dari 23 aitem pertanyaan. Analisis data menggunakan regresi sederhana dan regresi berganda. Besar pengaruh variabel dukungan rekan kerja terhadap burnout sebesar 19.1%. Besar pengaruh dukungan rekan kerja terhadap resiliensi sebesar 4.7%. Besar pengaruh resiliensi terhadap burnout sebesar 24.2%. Besar pengaruh mediator menggunakan kalkulator sobel dengan nilai sebesar 3.98. Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan terdapat pengaruh positif signifikan dukungan rekan kerja terhadap resiliensi, terdapat pengaruh negatif signifikan dukungan rekan kerja terhadap burnout, terdapat pengaruh negatif signifikan resiliensi terhadap burnout, terdapat pengaruh mediator resiliensi antara dukungan rekan kerja terhadap burnout.

Kata Kunci

Burnout;
Dukungan Rekan Kerja;
Resiliensi

Copyright © 2023 Resi Wulansari, Cempaka Putrie Dimala & M Choirul Ibad

Korespondensi:

Cempaka Putrie Dimala

Universitas Buana Perjuangan Karawang
Email: cempaka.putrie@ubpkarawang.ac.id



LATAR BELAKANG

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang penting yang harus ada dalam suatu perusahaan, karyawan yang ada di suatu perusahaan menentukan keberhasilan perusahaan tersebut (Harun & Hayati, 2022). Adapun hal yang dapat membuat produktivitas kinerja karyawan menurun bisa disebabkan karena kelelahan dan beban kerja yang tinggi. Karyawan yang mengalami kelelahan akan cenderung terlibat dalam perilaku menghindari atau menarik diri (Lerebulan & Amalia, 2023). Dengan terus bekerja di lingkungan yang penuh tekanan dan menerima keterbatasan, mereka beresiko mengalami kejenuhan dalam bekerja. Menurut Purwanto (2021) ketika suatu organisasi melakukan perubahan dalam suatu organisasi, maka organisasi perlu menghitung ulang jumlah SDM yang sebenarnya dibutuhkan guna menghindari ketimpangan jalannya organisasi.

Ketimpangan jumlah SDM dialami oleh perusahaan di Kabupaten Karawang dikarenakan efek pandemi Covid-19 yang masih terasa sampai sekarang. Banyak perusahaan yang terpaksa harus mengurangi jumlah karyawan dikarenakan terjadinya penurunan produksi. Pengurangan jumlah karyawan ini menyebabkan beban kerja karyawan yang masih bekerja bertambah, karena selain mengerjakan pekerjaan mereka, mereka juga harus menggantikan pekerjaan dari karyawan yang telah habis kontrak. Saat target produksi kembali naik tetapi jumlah tenaga kerjanya kurang, itu menyebabkan karyawan harus bekerja lembur selama 12 jam perhari. Tak jarang para karyawan juga harus tetap masuk kerja di hari libur untuk memenuhi target produksi yang tidak terpenuhi di hari sebelumnya.

Jam kerja yang diperpanjang, dan kerja shift yang sering berubah adalah tuntutan pekerjaan yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan resiko kelelahan emosional (Siraj et al., 2023). Kelahan emosional mengacu

pada perasaan emosional yang berlebihan dan terkurus oleh kontak seseorang dengan orang lain (Wallace & Coughlan, 2023). Itu semua menyebabkan karyawan menjadi *burnout*.

Menurut Ridzuan et al.,(2018) efek *burnout* pada organisasi antara lain peningkatan absen, penurunan komitmen kerja, penurunan kinerja dan produktivitas serta peningkatan praktik kerja yang tidak aman dan tingkat kecelakaan kerja. Fenomena ini ditandai oleh adanya perasaan tekanan, amarah, hilangnya gairah atau semangat dalam melakukan sesuatu pekerjaan, serta menarik diri dari interaksi sosial bersama orang terdekat atau orang yang membutuhkan pertolongan. (McCormarck & Cotter dalam Muna, 2022).

Burnout diyakini sebagai kondisi terkait pekerjaan yang berasal dari elemen individu dan interpersonal yang diperkuat oleh tuntutan emosional dan faktor organisasi (Kumareswaran, 2023). Contoh *burnout* adalah ketika ada konflik dalam fungsi profesional individu, seperti dalam layanan manusia, ketika seseorang harus menampilkan emosi yang bertentangan dengan perasaannya (Kumareswaran, 2023). Terdapat beberapa penelitian mengenai *burnout* yang dialami oleh karyawan yang diakibatkan oleh beban kerja yang berlebihan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Gaur et al.,(2023) yang menyatakan bahwa faktor-faktor organisasi

seperti beban kerja, kontrol diri dan penghargaan memiliki hubungan langsung yang signifikan dengan *burnout*.

Untuk melihat fenomena yang terjadi di lapangan, pada tanggal 22 Desember 2022, peneliti melakukan wawancara singkat bersama salah seorang *supervisor* di salah satu perusahaan di Karawang, hasil wawancara menunjukkan bahwa kurangnya tenaga kerja membuat karyawan yang berada di bagian *Department Assembly* harus ikut masuk ke departemen lain untuk membantu proses produksi, hal itu membuat *leader* harus masuk proses produksi dan karyawan yang bekerja di Departemen *Assembly* bekerja tidak sesuai dengan *job description* nya. Perubahan struktural tersebut secara signifikan mempengaruhi bagaimana orang menyelesaikan pekerjaan mereka, ini juga mempengaruhi kehidupan pribadi mereka dan menciptakan ketidakseimbangan karena tuntutan dan peran pekerjaan tidak sesuai (Ali, 2021).

Pada tanggal 23 Desember 2022 Peneliti juga melakukan wawancara bersama beberapa orang karyawan di bagian operator produksi. Hasil wawancara menunjukkan tuntutan kerja dan beban kerja yang berlebihan membuat para pekerja mengalami kelelahan tidak hanya secara fisik tetapi juga secara emosi, karena ada tuntutan dari atasan yang menekankan bahwa target produksi harus tercapai namun para pekerja mengalami kesulitan untuk mencapai target dikarenakan kurangnya tenaga kerja. Dibagian *Department Assembly* contohnya pekerjaan yang biasanya dikerjakan oleh 6 orang setelah terjadi pengurangan karyawan menjadi dikerjakan oleh 5 orang.

Beban kerja semakin terasa jika ada karyawan yang tidak masuk kerja dikarenakan sakit atau cuti, maka pekerjaan harus dilakukan oleh 4 orang. Tak jarang masalah yang terjadi di perusahaan terbawa hingga ke rumah yang membuat pekerja menjadi lebih sensitif dan mudah marah. Masalah yang terjadi di tempat kerja berpotensi membuat karyawan menjadi stres dan membuat konflik yang terjadi di tempat kerja terbawa ke keluarga (Zhou et al., 2019). Studi menunjukkan bahwa kelelahan emosional, depersonalisasi dan ketidakmampuan atau kurangnya pencapaian pribadi adalah gejala *burnout* (Kumareswaran, 2023).

Burnout adalah suatu kondisi yang ditandai dengan kelelahan dalam waktu lama, terjadinya penurunan motivasi dan minat pada pekerjaan sehingga menyebabkan produktivitas kinerja menjadi menurun (Talaee et al., 2022). *Burnout* terdiri dari 3 aspek yaitu kelelahan emosional (kehilangan energi dan rasa kehabisan sumber daya), depersonalisasi atau sinisme (pelampiasan dari pekerjaan, memperlakukan orang lain seperti objek atau dengan respon interpersonal) dan pengurangan prestasi pribadi (perasaan tidak kompeten, tidak mampu dan tidak produktif) (Maslach dalam Cong et al, 2023).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi munculnya *burnout* yaitu interaksi sosial serta dukungan asal rekan kerja, (Abdillah & Cahyono, 2022). Dukungan rekan kerja dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap lingkungan kerja, dukungan rekan kerja mengurangi efek berbahaya dari perlakuan tidak adil di tempat kerja (Norling & Chopik, 2020). Rekan kerja adalah sesama karyawan yang

saling mendukung dalam pekerjaannya (Lutham dalam Muna, 2022). Rekan kerja membuat orang lain merasa bahwa mereka adalah bagian dari kelompok atau organisasi tersebut, sikap positif rekan kerja dapat membuat karyawan berfikir bahwa mereka bekerja di lingkungan yang aman (Prieto & Talukder, 2023). Karena karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya di tempat kerja, hubungan rekan kerja yang mendukung dipandang penting untuk menyelesaikan tugas agar menjadi efektif (Chong et al., 2023).

Dukungan dari rekan kerja bisa meningkatkan kekuatan psikologis dan mengurangi kejenuhan akibat berkurangnya penekanan emosi, selain itu ketika rekan kerja memberikan kekuatan emosional yang diperlukan untuk mengelola berbagai tanggung jawab dengan menunjukkan penghargaan, perhatian, memperkuat semangat tim, dan dinamika kelompok (Wilkinson dalam Ali, 2021). Dukungan rekan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan, karyawan akan merasa senang ketika mereka mempercayai orang di tempat mereka bekerja, bangga dengan apa yang mereka lakukan dan merasa nyaman dengan rekan kerjanya (Prahara & Rayana, 2023).

Menurut Sarafino (dalam Carissa & Purwanti, 2022) dukungan rekan kerja dapat diukur melalui 4 indikator yaitu, 1). Dukungan emosional atau penghargaan menyampaikan empati, kepedulian, perhatian, dan penghargaan. 2). Dukungan instrumental melibatkan bantuan langsung, seperti ketika orang memberi atau meminjamkan uang atau memberikan bantuan secara langsung. 3). Dukungan informasi termasuk memberikan saran atau arahan 4). Dukungan persahabatan mengacu pada ketersediaan orang lain untuk menghabiskan waktu dengan orang tersebut. Dilihat dari teori *Conservation of Resource* (COR) sumber daya tambahan misalnya dukungan rekan kerja membantu menangani berbagai jenis tuntutan pekerjaan, membantu membebaskan seseorang dari kelelahan kerja dan meningkatkan hasil yang positif (Chong et al, 2023). Tetapi menurut Ahmed et al., (2019) sebagian individu memandang dukungan merupakan hal yang tidak perlu karena mempengaruhi kepercayaan diri dan harga diri mereka.

Menurut Stanley et al., (2021) resiliensi merupakan faktor lain yang memungkinkan orang untuk mengatasi *burnout* dengan lebih kompeten dan meningkatkan kapasitas diri mereka. Resiliensi adalah proses dimana orang berhasil menggunakan kemampuan dan sumber daya mereka untuk menjaga diri dari konsekuensi berbahaya yang berkaitan dengan kemampuan dan pengalaman yang tidak menyenangkan (Merdiaty & Aldrin, 2020). Resiliensi membantu karyawan mengurangi kejenuhan (Pharris et al., 2022). Resiliensi merupakan proses yang melibatkan berbagai faktor seperti faktor individual, sosial dan lingkungan, yang mencerminkan kekuatan dan ketangguhan seseorang agar mampu bangkit dari keterpurukan saat menghadapi situasi sulit yang menekan atau memiliki hambatan yang signifikan (Hendriani, 2018).

Individu yang resilien mampu mengatasi stres dan berbagai macam tekanan serta kesulitan sehingga mampu mencapai taraf fungsional hidup yang optimal, baik terhadap hambatan yang spesifik di fase perkembangan tertentu serta

di sepanjang rentan hidupnya (Hendriani, 2018). Resiliensi membantu individu menangani situasi sulit, resiliensi di posisi sebagai suatu hasil yang menangkap tingkat penyesuaian terhadap suatu situasi, resiliensi dapat diposisikan sebagai proses dimana individu merespon, beradaptasi, dan pulih dari paparan *stressor* (Fleuren et al., 2023). Resiliensi mengarahkan individu untuk lebih mampu merespon secara efektif situasi yang tidak biasa atau menantang (Kim, 2020).

Orang yang resilien dianggap memiliki karakteristik yang meliputi rasa kontrol, kecerdasan emosional, harapan, efikasi diri, ketekunan dan kemampuan untuk menilai masalah sebagai tantangan (Stanley et al., 2021). Orang-orang dengan tingkat resiliensi tinggi percaya bahwa mereka dapat memancarkan pengaruh pengaruh atas kejadian tersebut, merasa sangat berkomitmen pada aktivitas kehidupan dan memandang tantangan sebagai peluang untuk memajukan pertumbuhan mereka (Qiu, 2023). Menurut Yu & Zhang (dalam Mudrikah, 2022) terdapat tiga aspek resiliensi yaitu, kegigihan (*tacity*), ketangguhan (*strength*) dan optimisme (*optimism*). Hasil penelitian Stanley et al., (2021) menyatakan bahwa resiliensi mampu menjadi mediator *burnout* karena secara signifikan mampu mengurangi *burnout*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu dukungan rekan kerja, variabel dependen dalam penelitian ini yaitu *burnout*, dan variabel mediator nya yaitu resiliensi.

Kriteria subjek dalam penelitian ini adalah laki-laki atau perempuan yang bekerja, berusia 18-40 tahun dan berdomisili di Kabupaten Karawang. Berdasarkan ciri-ciri tersebut, sehingga jumlah populasi dalam penelitian ini ialah sebanyak 1.077.939 orang. Pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada rumus *Slovin* dengan batas kesalahan sebesar 5%, maka jumlah sampel dalam penelitian ini ialah sebanyak 400 orang. teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *incidental sampling*.

Pengukuran skala *burnout* terdiri dari 11 butir pertanyaan yang diadaptasi dari teori Maslach & Jackson (1981) yang mencakup 3 aspek yaitu kelelahan emosional, sinisme, dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri. Nilai reliabilitas skala *burnout* sebesar 0.83, sehingga dapat dikatakan reliabel. Skala dukungan rekan kerja terdiri dari 20 butir pertanyaan yang diadaptasi dari teori Sarafino & Smith (2011), yang terdiri dari 4 aspek yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan persahabatan. Nilai reliabilitas skala dukungan rekan kerja sebesar 0.88, sehingga dapat dikatakan reliabel. Skala resiliensi terdiri dari 23 butir pertanyaan yang diadaptasi dari teori Conor & Davidson (2003) versi modifikasi Yu & Zhang (2007) yang mencakup 3 aspek yaitu kegigihan, ketangguhan, dan optimisme. Nilai reliabilitasnya sebesar 0.92, sehingga dapat dikatakan reliabel.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Demografik Responden

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	255	63.3%
	Laki-laki	145	36.8%
Usia	18-20	38	9%
	21-30	322	81%
	31-40	40	10%
Status	Belum Menikah	304	78.2%
	Menikah	96	20.8%

Partisipan dalam penelitian ini adalah sebanyak 400 orang pekerja yang bekerja di Kabupaten Karawang. Subjek perempuan berjumlah 255 orang dengan persentase 63.3% dan Laki-laki berjumlah 145 orang dengan persentase 36.8%. dengan rentan usia 18-20 tahun sebanyak 38 orang dengan persentase 9%. Usia 21-30 sebanyak 322 orang dengan persentase 81%, usia 31-40 tahun sebanyak 40 orang dengan persentase 10%, usia 18-20. Status responden yang belum menikah sebanyak 304 orang dengan persentase 78.2%, responden yang sudah menikah sebanyak 96 orang dengan persentase 20.8%.

Pada penelitian ini dilakukan uji beda untuk melihat apakah ada perbedaan antara tingkat *burnout*, dukungan rekan kerja, dan resiliensi pada kategori responden laki-laki dan perempuan, dengan status pernikahan sudah menikah atau belum menikah. Pada variabel *burnout* nilai didapatkan nilai Sig 0.00 < 0.05 yang artinya terdapat perbedaan tingkat *burnout* pada laki-laki dan perempuan. Pada variabel dukungan rekan kerja didapatkan nilai Sig 0.132 > 0.05 yang artinya tidak terdapat perbedaan antara dukungan rekan kerja pada laki-laki dan perempuan, pada variabel resiliensi didapatkan nilai Sig 0.006 < 0.05 yang artinya terdapat perbedaan resiliensi antara laki-laki dan perempuan.

Tabel 2. Uji beda laki-laki dan Perempuan

Variabel	Sig	Keterangan
Burnout	0.000	Ada perbedaan
Dukungan rekan kerja	0.132	Tidak ada perbedaan
Resiliensi	0.006	Ada perbedaan

Terdapat perbedaan tingkat *burnout*, dukungan rekan kerja dan resiliensi pada kategori responden yang belum menikah dan yang sudah menikah. Pada variabel *burnout* nilai didapatkan nilai Sig 0.00 < 0.05 yang artinya terdapat perbedaan tingkat *burnout* pada responden yang sudah menikah dan yang belum menikah. Pada variabel dukungan rekan kerja didapatkan nilai Sig 0.005 < 0.05 yang artinya terdapat

perbedaan antara dukungan rekan kerja pada responden yang sudah menikah dan yang belum menikah, pada variabel resiliensi didapatkan nilai Sig 0.000 < 0.05 yang artinya ada perbedaan resiliensi antara responden yang sudah menikah dan yang belum menikah.

Tabel 3. Uji beda status pernikahan

Variabel	Sig	Keterangan
Burnout	0.000	Ada perbedaan
Dukungan rekan kerja	0.005	Ada perbedaan
Resiliensi	0.000	Ada perbedaan

Pada penelitian ini dilakukan uji normalitas residual Kolmogorov-smirnov. penelitian yang menggunakan variabel mediator dilakukan dengan dua kali tahap analisis yaitu uji normalitas dukungan rekan kerja terhadap resiliensi, dan uji normalitas dukungan rekan kerja dan resiliensi terhadap *burnout*. Apabila nilai Signifikan lebih besar dari 0.05 maka distribusi data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas dukungan rekan kerja terhadap resiliensi, nilai signifikansi sebesar 0.147 (>0.05) sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal, dan uji normalitas dukungan rekan kerja dan resiliensi terhadap *burnout* nilai signifikansi sebesar 0.146 (>0.05) sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Normalitas

Sig.	Keterangan
Dukungan rekan kerja*resiliensi	0.147 Normal
Dukungan rekan kerja dan resiliensi *Burnout	0.146 Normal

Pada uji linearitas yang menggunakan variabel mediator dilakukan tiga kali tahap analisis, yaitu uji linearitas pada variabel dukungan rekan kerja terhadap resiliensi, uji linearitas dukungan rekan kerja terhadap *burnout*, dan uji linearitas resiliensi terhadap *burnout*. Pada uji linear dapat dikatakan linear jika nilai Sig. *Linearity* < 0.05 dan Sig. *Deviation from Linearity* > 0.05. Hasil uji linearitas dukungan rekan kerja terhadap resiliensi didapatkan nilai Sig *Linearity* 0.000 < 0.05, dan nilai Sig. *Deviation from Linearity* memiliki nilai 0.126 > 0.05, maka dapat dikatakan terdapat hubungan linear. Pada variabel dukungan rekan kerja terhadap *burnout* didapatkan nilai Sig *Linearity* 0.024 < 0.05 dan nilai Sig *Deviation from Linearity* sebesar 0.552 > 0.05. Pada uji linearitas resiliensi terhadap *burnout* didapatkan hasil Sig *Linearity* 0.004 < 0.05 dan Sig *Deviation* 0.380 > 0.05 maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang linear.

Tabel 5. Uji Linearitas

	Sig Linearity	Sig Deviation	Keterangan
Dukungan Rekan Kerja* Resiliensi	0.000	0.126	Linier
Dukungan Rekan Kerja*Burnout	0.024	0.552	Linier

Uji hipotesis dilakukan secara dua kali yaitu uji regresi sederhana dan uji regresi berganda. Data dapat dikatakan

memiliki pengaruh signifikan apabila nilai Sig. < 0.05. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana antara dukungan

rekan kerja terhadap resiliensi di dapatkan nilai signifikansi 0.000 maka nilai Sig <0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dukungan rekan kerja terhadap resiliensi.

Sedangkan hasil analisis uji regresi berganda antara dukungan rekan kerja dan resiliensi terhadap *burnout*, didapatkan hasil bahwa pengaruh dukungan rekan kerja terhadap *burnout* signifikansi nya sebesar 0.092 lebih besar dari 0.05. Sehingga dinyatakan dukungan rekan kerja tidak

memiliki pengaruh terhadap *burnout*. Sedangkan nilai signifikansi resiliensi terhadap *burnout* sebesar 0.14 lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa resiliensi memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout*.

Pengaruh mediator dapat diketahui signifikan atau tidak melalui uji sobel, dengan ketentuan kriteria jika $t > 1.96$ maka dapat dikatakan signifikan. Hasil uji sobel penelitian ini menunjukkan nilai t sebesar 3.98. sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh mediator yang signifikan.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t	Sig	Keterangan
Dukungan rekan kerja* Resiliensi	4.450	0.00	Signifikan
Dukungan rekan kerja*Burnout	1.689	0.92	Tidak Signifikan
Resiliensi*burnout	2.467	0.14	Signifikan

Koefisien determinasi adalah nilai yang menunjukkan seberapa banyak persentase variabel *dependent* dipengaruhi oleh variabel *independent* (Ghazali, 2018). Berdasarkan hasil regresi yang telah dilakukan dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi menunjukkan besar pengaruh dukungan rekan kerja terhadap *burnout* sebesar 0.191 atau 19.1% sedangkan sisanya 80.9% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai koefisien determinasi R^2 pengaruh dukungan rekan kerja dan resiliensi terhadap *burnout* sebesar 0.388 atau 38.8% sedangkan sisanya 61.2% dipengaruhi oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijabarkan di atas, diketahui bahwa hasil hipotesis 1 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan dukungan rekan kerja terhadap resiliensi. hal ini berarti bahwa semakin tinggi dukungan rekan kerja maka semakin tinggi juga resiliensi nya, begitupun sebaliknya jika dukungan rekan kerjanya rendah maka resiliensinya juga rendah. Hasil dari wawancara yang dilakukan bersama responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa ketika karyawan mendapatkan dukungan dari rekan kerjanya, mereka menjadi lebih mampu mengelola perasaannya sehingga mampu bertahan dalam menghadapi tekanan di tempat kerja karena merasa tidak sendirian. Hal ini sejalan dengan penelitian Nur & Shanti (dalam Ediati, 2016) yang menyatakan bahwa dukungan sosial yang didapatkan oleh individu dari lingkungan sekitarnya, akan mempengaruhi cara individu menghadapi *stressor* dan kecemasan dalam menjalani kehidupan, hal itu akan membantu individu untuk tetap tenang, menumbuhkan percaya diri dan merasa dicintai.

Menurut Hanif et al., (2022) dukungan rekan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar bisa menunjang kualitas kinerjanya di Perusahaan. Dukungan rekan kerja membantu proses adaptasi karyawan, sehingga ketika karyawan tidak mendapatkan dukungan dari rekan kerja, karyawan akan kesulitan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya dan membuat karyawan tidak percaya diri.

Pada hasil uji hipotesis kedua, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh dukungan rekan kerja terhadap *burnout*.

Hal itu di dukung dari pernyataan responden dilapangan yang menyatakan bahwa meskipun mereka mendapatkan dukungan dari rekan kerjanya itu tidak mampu menurunkan *burnout* yang mereka alami. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Horowitz dkk (dalam Muna, 2022). Menurutnya dukungan sosial tidak selamanya mampu mengatasi stres dan *burnout* secara efektif karena dukungan sosial yang diberikan tidak sesuai dengan ekspektasi individu yang menerima dukungan tersebut, atau karena individu tersebut tidak memerlukan bantuan atau dukungan apapun dari orang lain.

Menurut Chong et al., (2023) dukungan rekan kerja tidak selalu membantu dalam semua situasi, seperti ketika dukungan tidak dibutuhkan karyawan, dukungan rekan kerja mempengaruhi harga diri karyawan dan memperburuk stres jika dukungan tersebut tidak dapat ditolak oleh karyawan.

Pada hasil uji hipotesis ketiga didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan resiliensi terhadap *burnout*, hal ini berarti bahwa semakin tinggi resiliensi maka *burnout* akan semakin rendah, begitupun sebaliknya, jika resiliensinya rendah maka *burnout* akan tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tampombebu & Wijono (2022) yang menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara resiliensi dengan *burnout*, resiliensi mempunyai peran terhadap *burnout*, salah satu kemungkinan terjadinya hubungan negatif antara kedua variabel tersebut karena sebagian besar karyawan menganggap bahwa resiliensi yang mereka miliki dapat mengurangi *burnout*.

Menurut Hao et al., (2015) individu dengan resiliensi tinggi akan lebih percaya diri dan lebih mampu bereaksi positif terhadap *burnout*, dapat mengambil sikap lebih optimis dalam menghadapi stres, lebih mahir dalam menggunakan sumber daya pendukung di sekitarnya, dan juga dapat dengan tenang menerima konsekuensi ketika menghadapi tekanan. Oleh karena itu individu dengan resiliensi tinggi mampu mengambil beberapa tindakan yang relatif aktif untuk mengurangi *burnout*. Sebaliknya, individu dengan resiliensi rendah sering mengambil cara pasif dalam menghadapi *burnout*, lebih banyak menunjukkan lebih banyak gejala kelelahan seperti kelelahan emosional dan sinisme.

Berdasarkan temuan dari responden melalui skala resiliensi didapatkan hasil bahwa responden memiliki keyakinan

bahwa mereka mampu bangkit dari keterpurukkan, mampu belajar dari pengalaman buruk, mampu mengelola stres dan emosi. Memiliki keyakinan bahwa apa yang terjadi merupakan bagian dari kehendak Tuhan, sehingga mereka mampu menerima kondisi buruk yang terjadi dan mampu mengatasi *burnout* yang mereka alami.

Keempat terdapat pengaruh mediator resiliensi antara dukungan rekan kerja terhadap *burnout* dengan nilai $R = 166$ dan taraf signifikansi 0.000 . Oleh karena itu dukungan rekan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap *burnout* dan hanya memiliki pengaruh tidak langsung melalui variabel resiliensi sebagai mediator. Hal ini sejalan dengan Emerson et al., (2023) yang menyatakan bahwa resiliensi berfungsi sebagai mediator dimensi *burnout*, resiliensi yang tinggi akan menunjukkan tingkat *burnout* yang rendah.

Menurut Gupta & Srivastava, (2020) resiliensi mampu bertindak sebagai sumber daya pribadi yang efektif, yang membantu individu beradaptasi terhadap semua jenis pemicu stres dan dengan demikian membantu dalam menjaga kesehatan psikologis yang baik meskipun dalam keadaan buruk. Resiliensi memiliki peran sebagai mediator perantara dukungan rekan terhadap *burnout*, karena mampu menjaga keseimbangan dibawah tekanan jangka pendek dan situasi yang menyebabkan stres berkepanjangan.

Kategorisasi dukungan rekan kerja menunjukkan bahwa sebanyak 195 responden (48.8%) berada ada kategori rendah, 205 responden (51.2%) berada pada kategori tinggi. Hasil kategorisasi *burnout* menunjukkan bahwa 197 responden (49.3%) berada pada kategori rendah, 203 responden (50.7%) berada pada kategori tinggi. Hasil kategorisasi resiliensi menunjukkan bahwa sebanyak 195 responden (48.8%) berada pada kategori rendah, 205 responden (51.2%) berada pada kategori tinggi

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh dukungan rekan kerja terhadap *burnout* dengan dimoderatori resiliensi pada tenaga kerja di Kabupaten Karawang, didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan rekan kerja terhadap resiliensi, terdapat pengaruh negatif dan signifikan dukungan rekan kerja terhadap *burnout*, terdapat pengaruh negatif dan signifikan resiliensi terhadap *burnout*, terdapat pengaruh mediator resiliensi antara dukungan rekan kerja terhadap *burnout* pada pekerja di Kabupaten Karawang.

Hal ini menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja dengan resiliensi sebagai mediator dapat menurunkan *burnout*, dibandingkan dengan pengaruh dukungan rekan kerja terhadap *burnout* tanpa variabel resiliensi sebagai mediator. Hal ini menunjukkan bahwa variabel mediator berperan penting dalam menurunkan *burnout*.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, Q., & Cahyono, R. (2022). *Sistematik Review: Dukungan Sosial yang Dapat Mengurangi Burnout Karyawan*. <https://doi.org/10.35891/jip.v8i2>
 Ahmed, U., Majid, A. H. A., Al-Aali, L. A., & Mozammel, S. (2019). Can meaningful work really moderate the relationship between supervisor support, coworker support and work engagement?

Management Science Letters, 9(2), 229–242. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.11.016>
 Ali, K. (2021). Supervisory and co-worker support on the work-life balance of working women in the banking sector: a developing country perspective. *Journal of Family Studies*, 0(0), 1–21. <https://doi.org/10.1080/13229400.2021.1922299>
 Carissa, G. I., & Purwanti, M. (2022). Dukungan Sosial dari Rekan Kerja sebagai Prediktor Burnout pada Guru PAUD di Masa Pandemi COVID-19 Social Support from Colleague as Predictor for Preschool Teachers' Burnout in Pandemic COVID-19. *Humanitas*, 6(2), 205–222.
 Chong, C. A., Ng, L. P., & Chen, I.-C. (2023). The impact of job insecurity on job burnout among hospitality employees during COVID-19 pandemic: the moderating role of supervisor and co-worker support. *International Hospitality Review*. <https://doi.org/10.1108/ihr-08-2022-0034>
 Ediaty, A. (2016). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Resiliensi Pada Narapidana Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Wanita Semarang. *Jurnal Empati*, 5(3), 537–542.
 Emerson, D. J., Hair, J. F., & Smith, K. J. (2023). Psychological Distress, Burnout, and Business Student Turnover: The Role of Resilience as a Coping Mechanism. *Research in Higher Education*, 64(2), 228–259. <https://doi.org/10.1007/s11162-022-09704-9>
 Fleuren, B. P. I., Nübold, A., Uitdewilligen, S., Verduyn, P., & Hülsheger, U. R. (2023). Troubles on troubled minds: an intensive longitudinal diary study on the role of burnout in the resilience process following acute stressor exposure. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2161369>
 Gaur, A., Devi, C., & Jindal, M. (2023). *JETIR2302378 Journal of Emerging Technologies and Innovative Research (JETIR) www.jetir.org d627 JOB BURNOUT AMONG EMPLOYEES: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW*. <https://www.researchgate.net/publication/369416206>
 Ghazali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS IBM 25 (9th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
 Gupta, P., & Srivastava, S. (2020). Work-life conflict and burnout among working women: a mediated moderated model of support and resilience. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 629–655. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2019-1993>
 Hanif, M., Zamzabila, B., & Darmawan, Z. A. (2022). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja terhadap Kualitas Pekerjaan pada Karyawan. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis Seri Manajemen, Investasi Dan Kewirausahaan*, 2(1), 162. <https://doi.org/10.35314/inovbizmik.v2i1.2262>
 Hao, S., Hong, W., Xu, H., Zhou, L., & Xie, Z. (2015). Relationship between resilience, stress and burnout among civil servants in Beijing, China: Mediating and moderating effect analysis. *Personality and Individual Differences*, 83(September), 65–71. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.03.048>
 Harun, Y. N., & Hayati, S. (2022). *Halaman: 62-68 Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi*. 2(1). <https://doi.org/10.56326/jpk.v2i1.1337>
 Hendriyani, W. (2018). *Resiliensi Psikologis Sebuah Pengantar*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
 Kim, Y. (2020). Organizational resilience and employee work-role performance after a crisis situation: exploring the effects of organizational resilience on internal crisis communication. *Journal of Public Relations Research*, 32(1–2), 47–75. <https://doi.org/10.1080/1062726X.2020.1765368>
 Kumareswaran, S. (2023). Burnout among Employees: A Narrative Review. *European Journal of Humanities and Social Sciences*, 3(2), 15–20. <https://doi.org/10.24018/ejsocial.2023.3.2.410>
 Lerebulan, H. E. N., & Amalia, L. (2023). The Effect of Employee Silence on Turnover Intention, with Burnout As a Mediation Variable and Coworker Support As a Moderating Variable. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(1), 41–56. <https://doi.org/10.55927/ijba.v3i1.3071>
 M. Muna, E. I. (2022). Burnout Pada Ibu Rumah Tangga Yang Tidak Bekerja. *Jurnal Empati*, 11, 1–7.
 Merdiaty, N., & Aldrin, N. (2020). Analyzing the effect of resilience on burnout with mindfulness as a mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 9(5), 109–115. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i5.820>
 Norling, L. R., & Chopik, W. J. (2020). The Association Between Coworker Support and Work-Family Interference: A Test of Work Environment and Burnout as Mediators. *Frontiers in Psychology*, 11(May), 1–15.

- <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00819>
- Pharris, A. B., Munoz, R. T., & Hellman, C. M. (2022). Hope and resilience as protective factors linked to lower burnout among child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 136(November 2021), 106424. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2022.106424>
- Prahara, S. A., & Rayana, S. M. (2023). *Coworker Support and Subjective Well-Being Among Working Mothers* (Issue August 2017). Atlantis Press SARL. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-080-0_12
- Prieto, L., & Talukder, M. F. (2023). Resilient Agility: A Necessary Condition for Employee and Organizational Sustainability. *Sustainability*, 15(2), 1552. <https://doi.org/10.3390/su15021552>
- Purwanto, A. B., & Sahrah, A. (2015). *Resiliensi Dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Polisi Lalu Lintas*. <https://doi.org/10.30872/psikostudia>
- Qiu, C. (2023). *International Journal of Education and Humanities Work-Family Conflict and Well-being in Chinese Preschools Context: Burnout and Resilience as Mediators*.
- Ridzuan, A. A., Ismail, A., Zainol, N. A. M., & Ali, S. A. H. @. (2018). Correlation Analysis of Occupational Stress and Job Performance in Lebanon. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(6). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i6/4313>
- Siraj, R. A., Alhaykan, A. E., Alrajeh, A. M., Aldhahir, A. M., Alqahtani, J. S., Bakhadlq, S., Alghamdi, S. M., Alqarni, A. A., Alqarni, M. M., Alanazi, T. M., Alruwaili, A., Algarni, S. S., Alahmadi, F. H., Alahmari, M., & Alahmadi, R. H. (2023). Burnout, Resilience, Supervisory Support, and Quitting Intention among Healthcare Professionals in Saudi Arabia: A National Cross-Sectional Survey. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph20032407>
- Stanley, S., Buvanewari, G. M., & Arumugam, M. (2021). Resilience as a moderator of stress and burnout: A study of women social workers in India. *International Social Work*, 64(1), 40–58. <https://doi.org/10.1177/0020872818804298>
- Talae, N., Varahram, M., Jamaati, H., Salimi, A., Attarchi, M., Kazempour dizaji, M., Sadr, M., Hassani, S., Farzanegan, B., Monjazebi, F., & Seyedmehdi, S. M. (2022). Stress and burnout in health care workers during COVID-19 pandemic: validation of a questionnaire. *Journal of Public Health (Germany)*, 30(3), 531–536. <https://doi.org/10.1007/s10389-020-01313-z>
- Tampombebu, A. T. V., & Wijono, S. (2022). Resiliensi dan Stres Kerja pada Karyawan yang Bekerja di Masa Pandemi Covid-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(2). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.195>
- Wallace, E., & Coughlan, J. (2023). Burnout and counterproductive workplace behaviours among frontline hospitality employees: the effect of perceived contract precarity. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(2), 451–468. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2022-0195>
- Zhou, Z. E., Meier, L. L., & Spector, P. E. (2019). The spillover effects of coworker, supervisor, and outsider workplace incivility on work-to-family conflict: A weekly diary design. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9–10), 1000–1012. <https://doi.org/10.1002/job.2401>