

Perceived Supervisor Support Dan Job Demand Terhadap Burnout Pada Karyawan PT. XYZ

Almansyah Rundu Wonua

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Andry Stepahnie Titing

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Febby Annisa Djamaris

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Korespondensi: febbyanissa545@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine: (1) The effect of perceived supervisor support on employee burnout at PT XYZ in Kolaka Regency. (2) The effect of job demand on employee burnout at PT XYZ in Kolaka Regency. This research uses a quantitative method approach. Data collection in this study used observation, literature study, questionnaires. The population of this study were employees of PT XYZ in Kolaka Regency. Meanwhile, the sample in this study amounted to 55 people. Testing research instruments using validity tests and reliability tests with SPSS 25.0. The data analysis technique used in this study is the model instrument test (outher model) and structural model testing (Inner model) with Smart PLS 3.0. Based on the results of the study, it is known that there is a negative and significant influence between the variable perceived supervisor support on burnout as indicated by the T-statistic value of (1.977) with a P-value of (0.024). while the job demand variable has a positive and significant effect on burnout as indicated by the T-statistic value of (6.131) with a P-value of (0.000).*

Keywords: *Perceived Supervisor Support, Job Demand, Burnout*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh *perceived supervisor support* terhadap *burnout* karyawan pada PT XYZ di Kabupaten Kolaka. (2) Pengaruh *job demand* terhadap *burnout* karyawan pada PT XYZ di Kabupaten Kolaka. Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, studi pustaka, kuesioner. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT XYZ di Kabupaten Kolaka. Sedangkan, sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 orang. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS 25.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen model (outher model) dan pengujian model structural (Inner model) dengan Smart PLS 3.0. berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel *perceived supervisor support* terhadap *burnout* yang ditunjukkan dari nilai T-statistik sebesar (1,977) dengan P-value sebesar (0.024). sedangkan variabel *job demand* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* yang ditunjukkan dari nilai T-statistik sebesar (6,131) dengan nilai P-value sebesar (0.000).

Kata kunci: Perceived Supervisor Support, Job Demand, Burnout

LATAR BELAKANG

Sektor pertambangan merupakan salah satu sektor yang mampu menyerap banyak tenaga kerja. Karyawan yang bekerja pada sektor pertambangan rentan mengalami tekanan dan stress karena, kondisi lingkungan kerja yang terlalu menekan, jam kerja yang panjang, temperature panas yang terlalu tinggi, perjalanan kerja jarak jauh, tuntutan kerja yang tinggi, dan kurangnya dukungan atasan yang baik. Dengan demikian, stress yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan baik fisik maupun mental, keadaan seperti ini disebut *burnout*.

Burnout menjadi kendala bagi karyawan dalam menghadapi pekerjaan. *Burnout* adalah tekanan psikologis akibat kelelahan emosional, fisik dan mental yang dialami individu sehingga timbul adanya penurunan motivasi kerja, lelah, putus asa dan menyebabkan individu memiliki rasa asing dari lingkungannya (Diana & Frianto, 2020:23). Timbulnya kondisi *burnout* pada karyawan, dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu *Perceived supervisor support*. Kartika, dkk., (2017:186) mendefinisikan *Perceived supervisor support* sebagai pandangan umum bawahan tentang sejauh mana atasan menghargai kontribusi bawahan, dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan bawahan. Dukungan dari *supervisor* atau atasan secara umum dapat dianggap sebagai interaksi kerja yang positif antara seorang *supervisor* dan seorang bawahan. Jika memiliki *supervisor* yang mendukung pekerjaan dengan baik maka resiko terjadinya *burnout* akan kecil (Yulia, dkk.,2020).

Selain *Perceived supervisor support*, tuntutan pekerjaan (*Job Demand*) juga dapat mempengaruhi *burnout* pada karyawan. Oktarina (2017:29) mendefinisikan, *Job demands* merupakan tuntutan serta permintaan yang harus dipenuhi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan suatu usaha fisik maupun psikis secara terus menerus sehingga menimbulkan tingkat kelelahan yang tinggi. Stoll & Gallagher (2019) mengungkapkan bahwa, pekerja yang mengalami *burnout* yaitu dari pekerja yang memiliki tingkat tuntutan kerja yang tinggi.

Perceived Supervisor Support dan *Job Demand* terhadap *burnout* adalah hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kondisi fisik dan psikologis karyawan agar proses produktivitas perusahaan dapat terjaga kualitasnya. Pada PT.XYZ *burnout* yang dirasakan karyawan muncul karena tingginya tuntutan pekerjaan serta minimnya dukungan dari atasan. Karyawan pada sektor ini merasakan kelelahan kerja baik secara fisik maupun psikologis dimana mereka dituntut memiliki kinerja serta etos yang tinggi dengan melakukan pekerjaan secara total, bekerja sesuai dengan deadline, adanya beban kerja yang berat dengan kewajiban kerja 10 jam sehari menuntut mereka memiliki fisik yang prima, bekerja lebih lama dengan kondisi fisik lingkungan yang kurang baik, pekerjaan yang monoton, yang

berulang ulang dan tidak variatif. adanya persepsi karyawan terkait masih kurangnya dukungan atasan yang dirasakan bawahan. Peran *supervisor* merupakan salah satu peran vital dalam aktivitas perusahaan. Sesuai dengan apa yang ungkapkan Eisenberger et al (2002), bahwa *Supervisor* dianggap sebagai perwakilan dari suatu organisasi, dan memiliki tanggung jawab terhadap bawahan, karyawan akan melihat atasan mereka terhadap mereka sebagai indikasi dukungan dari organisasi.

Dengan demikian berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti mencoba melakukan dengan judul “***Pengaruh Perceived Supervisor Support dan Job Demand Terhadap Burnout Pada Karyawan PT. XYZ di Kabupaten Kolaka***”

KAJIAN TEORITIS

Perceived supervisor support didefinisikan sebagai pandangan umum bawahan tentang sejauh mana atasan menghargai kontribusi bawahan, dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan bawahan (Kartika,dkk 2017).

Job Demand merupakan tuntutan serta permintaan yang harus dipenuhi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan suatu usaha fisik maupun psikis secara terus menerus sehingga menimbulkan tingkat kelelahan yang tinggi (Oktarina, 2017).

Burnout adalah tekanan psikologis akibat kelelahan emosional, fisik dan mental yang dialami individu sehingga timbul adanya penurunan motivasi kerja, lelah, putus asa dan menyebabkan individu memiliki rasa asing dari lingkungannya (Diana & Frianto, 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (Stiadi, 2021), dilakukan pada karyawan PT XYZ. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu *Perceived Supervisor Support* (X_1) dan *Job Demand* (X_2), adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Burnout* (Y). Skala yang digunakan untuk mengukur *Perceived Supervisor Support* dan *Job Demand* terhadap *Burnout* dari karyawan PT XYZ menggunakan Skala *Likert*. Populasi pada penelitian ini adalah 118 karyawan PT XYZ. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Probability Sampling* maka dari itu sampel pada penelitian ini sebanyak 55 orang. Sumber data yang digunakan berasal dari data primer dan sekunder. Hasil penelitian ini diolah dengan pendekatan menggunakan aplikasi SmartPLS 3. Dengan menggunakan program SPSS versi 25, validitas dan realibilitas masing-masing variabel diuji dalam penelitian ini.

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden. Tabel distribusi r digunakan untuk menghitung koefisien korelasi penting dalam pengujian ini, dan digunakan ambang signifikansi 10%. Nilai R-tabel kemudian diubah menjadi 0,306. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka pernyataan tersebut benar. Temuan uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan SPSS 25 disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel (10 %)	Keterangan
<i>Perceived Supervisor Support (X1)</i>	X1.1	0,792	0,306	Valid
	X1.2	0,928	0,306	Valid
	X1.3	0,907	0,306	Valid
	X1.4	0,854	0,306	Valid
<i>Job Demand (X2)</i>	X2.1	0,876	0,306	Valid
	X2.2	0,869	0,306	Valid
	X2.3	0,807	0,306	Valid
	X2.4	0,745	0,306	Valid
<i>Burnout (Y)</i>	Y1	0,889	0,306	Valid
	Y2	0,825	0,306	Valid
	Y3	0,921	0,306	Valid

(Sumber: Data Primer Diolah, 2023)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel maka dinyatakan valid. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa pernyataan instrumen yang berjumlah 11 item tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Hasil *Cronbachs alpha* diperoleh menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas yaitu jika nilai koefisien reliabilitas > 0,6 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya, dan jika nilai koefisien reliabilitas < 0,6 maka instrument yang diuji tersebut adalah tidak reliabel.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Krisis	Keterangan
<i>Perceived Supervisor Support</i>	0,832	0,60	Reliabel
<i>Job Demand</i>	0,820	0,60	Reliabel
<i>Burnout</i>	0,855	0,60	Reliabel

(Sumber: Data Primer Diolah, 2023)

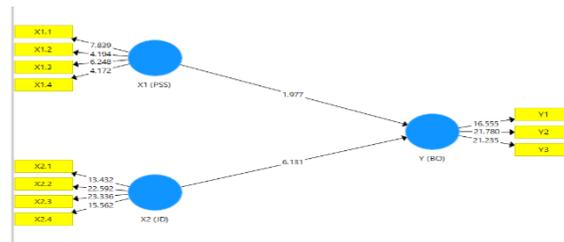
Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa uji reliabilitas terhadap item pernyataan dinyatakan reliabel. Hasil dari Cronbach's Alpha reliabilitas instrument *perceived supervisor*

support sebesar 0,832 instrument *Job demand* sebesar 0,820 dan instrument *Burnout* sebesar 0,855 sehingga dari ketiga instrument tersebut dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian inner model yang juga mencakup output r-square. Ketika nilai estimasi sampel awal mendekati +1, hal ini menunjukkan efek yang lebih kuat (Hair dkk.,2017). Nilai-nilai ini dapat diamati pada hasil bootstrapping. Mengingat bahwa data dalam penelitian ini berkaitan dengan isu-isu sosial, para peneliti memilih aturan praktis berikut, yang memerlukan tingkat akurasi sedang: akurasi baik tetapi kriteria tidak terlalu ketat, termasuk t-statistik > 1,64 dengan koefisien beta positif, dan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%.

Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat dilihat pada jalur koefisien tabel dan hasil model penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1 Hasil Model Penelitian

Tabel 3 Path Coefficient Result

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
<i>Perceived Supervisor Support->Burnout</i>	-0,206	-0,227	0,104	1,977	0,024
<i>Job Demand-> Burnout</i>	0,623	0,629	0,102	6,131	0,000

(Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2023)

Hipotesis pertama (H1)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Smart PLS 3.0 yang disajikan dapat dilihat bahwa menunjukkan nilai *original sample estimate* dari variabel *perceived supervisor support* terhadap variabel *burnout* sebesar **-0.206** dan bernilai negatif. Nilai T-hitung atau T-statistik sebesar **1,977** dari T-tabel **1,64** dan nilai P-value sebesar **0.024** dibawah **0,05**. Nilai ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel *perceived supervisor support*

terhadap *burnout*. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

Hipotesis kedua (H2)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Smart PLS 3.0 yang disajikan dapat dilihat bahwa nilai *original sample estimate* dari variabel *Job Demand* terhadap *burnout* sebesar **0.623** dan bernilai positif. Nilai T-hitung atau T-statistik sebesar **6.131** lebih besar dari T-tabel **1,64** dan nilai P-value sebesar **0.000** dibawah **0,05**. Nilai ini menunjukkan bahwa *job demand* berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

1. Pengaruh Perceived Supervisor Support Terhadap Burnout

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis jalur tentang pengaruh *perceived supervisor support* terhadap *burnout* diketahui bahwa terdapat pengaruh negative dan signifikan antara variabel *Perceived Supervisor Support* terhadap *Burnout*, menunjukkan bahwa ketika persepsi dukungan *supervisor* yang diterima karyawan tinggi, maka akan menurunkan tingkat *burnout* karyawan, dan sebaliknya ketika persepsi dukungan *supervisor* yang diterima karyawan rendah maka tingkat *burnout* karyawan akan meningkat atau tinggi. Yulia, dkk.,2020 mengungkapkan Jika memiliki *supervisor* yang mendukung pekerjaan dengan baik maka resiko terjadinya *burnout* akan kecil. Pekerja yang didukung oleh pimpinan akan memiliki kekuatan untuk menjadi lebih tangguh dalam menghadapi *burnout* (Achour dkk, 2017).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel *perceived supervisor support* menunjukkan bahwa keseluruhan rata-rata jawaban responden pada variabel *perceived supervisor support* sebesar 2.5 termasuk dalam kriteria sedang. Karyawan PT. XYZ merasa bahwa dukungan *supervisor* yang diterima berpengaruh pada tingkat kondisi kelelahan kerja yang dialami. Kondisi kelelahan kerja yang tinggi muncul ketika karyawan cenderung kurang mendapatkan dukungan dari *supervisor*. *Supervisor* yang selalu aktif memberikan dukungan dan memberikan perhatian, serta memotivasi pada karyawan atau bawahannya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk mengalami kondisi *burnout*.

Ketika dukungan *supervisor* yang diterima karyawan tinggi, maka akan menurunkan tingkat *burnout* karyawan. Hudek, dkk (2016) menyatakan adanya hubungan negative antara dukungan atasan dengan *burnout*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi dukungan atasan maka akan semakin rendah gejala *burnout*.

2. Pengaruh Job Demand Terhadap Burnout

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis jalur tentang pengaruh *job demand* terhadap *burnout* diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, yang berarti bahwa semakin tinggi tuntutan tugas yang dihadapi karyawan akan semakin tinggi kelelahan kerja yang dirasakan. Tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi mengharuskan karyawan untuk bekerja keras dan mencurahkan pikiran serta emosi untuk memenuhi tuntutan yang diberikan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel *Job Demand* (tuntutan pekerjaan) menunjukkan bahwa dari keseluruhan rata-rata jawaban responden pada variabel *Job Demand* sebesar 3,25 termasuk dalam kriteria sedang. . Karyawan PT. XYZ merasa bahwa tuntutan pekerjaan yang diterima memiliki hubungan dengan tinggi rendahnya kondisi *burnout* yang dialami baik dari segi tuntutan fisik maupun tuntutan psikologis. Pekerjaan yang menuntut karyawan untuk melakukan pekerjaan yang sama setiap harinya dengan jangka waktu yang panjang, dihadapkan dengan kondisi lingkungan yang tidak nyaman, serta tuntutan deadline pekerjaan yang membutuhkan usaha secara fisik tentu akan mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologis karyawan yang pada akhirnya menyebabkan kondisi *burnout* yang tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lee dkk. (2017) yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan memiliki hubungan yang positif terhadap burnout. Tuntutan pekerjaan mampu menjadi faktor kontekstual dalam memicu peningkatan burnout. Hasil riset ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Salmela-aro & Upadyaya (2018) menunjukkan tuntutan pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap burnout.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji dan pembahasan, maka dapat di tarik kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. *Perceived supervisor support* berpengaruh negative signifikan terhadap *burnout* pada karyawan PT. XYZ. Pernyataan ini dibuktikan pada deskriptif variabel tanggapan responden terhadap variabel *perceived supervisor support* dengan empat indikator yaitu dukungan aktif dari atasan, atasan yang perhatian, atasan yang memotivasi, dan atasan yang toleran. Masing-masing indikator memiliki respon dengan kriteria sedang. Hal ini berarti bahwa, semakin tinggi tingkat *perceived supervisor support* yang dirasakan oleh seorang karyawan maka akan menurunkan tingkat *burnout* karyawan. Dan sebaliknya ketika semakin rendah tingkat *perceived supervisor support* yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan kondisi *burnout* karyawan.

2. *Job demand* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout* pada karyawan PT. XYZ. Hal tersebut dibuktikan pada deskriptif variabel tanggapan responden terhadap variabel *job demand* dengan empat indikator yaitu waktu yang terlampaui panjang, kelelahan secara fisik, lingkungan kerja yang tidak nyaman, dan tekanan deadline dari pekerjaan. Masing-masing indikator memiliki respon dalam kriteria sedang. Artinya, ketika tuntutan pekerjaan (*job demand*) tinggi, maka akan meningkatkan kondisi *burnout* karyawan, dan sebaliknya ketika tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan rendah maka tingkat burnout karyawan juga akan rendah.

Adapun saran untuk peneliti selanjutnya, apabila akan melakukan penelitian yang serupa terkait kajian *Burnout* (Kelelahan kerja) agar kiranya menganalisis variabel lain yang memberikan kontribusi terhadap *burnout* selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja dan mengganti objek penelitian di lingkup instansi atau industri pertambangan lainnya serta menambahkan jumlah sampel.

DAFTAR REFERENSI

- Diana, A.M., & Frianto, A. (2020). Hubungan Antara Job Demand Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout. 3 (1), 17-33.
- Gordon, S., Adler, H., Day, J., & Sydnor, S. (2019). Perceived supervisor support: A study of select-service hotel employees. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 38, 82-90. Doi: 10.1016/j.jhtm.2018.12.002
- Irintyasti, A.A., & Musadieg, M, A. (2017). Pengaruh Perceived Supervisor Support dan Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan Generasi Y PT Terminal Petikemas Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(1), 30-37.
- Kartika, E. W., Kaihatu, T. S., Adiwijaya, M., & Nugroho, A. (2017). Perceived supervisor support (PSS), affective commitment, and organizational citizenship behavior (OCB): study in Indonesian context. Unpublished Research Paper : Universitas Kristen Petra.
- Lee, S., Shin, Y., & Baek, S. I. (2017). The Impact Of Job Demands and Resources On Job Crafting. 33(4), 829–843.
- Oktarina, A. N. (2017). Pengaruh Job Demand pada Burnout dengan Job Resource dan Personal Resource sebagai Pemoderasi : Studi pada PT Kusumaputra Santosa Karanganyar.
- Salmela-aro, K., & Upadyaya, K. (2018). Role of Demands-Resources in Work Engagement and Burnout in Different Career Stages. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 190–200. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.002>
- Siahaan, L.Y.Y.,Anisah, Hastin Utami.,Rahmawati, Rini.(2019). Pengaruh Job Demand terhadap Kinerja Anggota Polri Dengan Variabel Stres dan Burnout Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Wawasan Manajemen*. 7(2).
- Stiadi, M. (2021). The Influence of Entrepreneurship Courses on Students' Entrepreneurial Interests. *Jurnal Mantik*, 5(1), 197–200.
- Stoll, K., & Gallagher, J.(2019). A Survey of Burnout and Intentions to Leave the Profession Among Western Canadian Midwives. *Juornal Woman and Birth*, 9.
- Yulia, Ayu.,Defianti, Lidia.,Sefnedi.,Zaitul.,Akmal. (2020). Burnout pada Perawat RSUD Dr.Muhammad Zeinpainan: Kepemimpinan Efektif Sebagai Moderator. *Menara Ilmu*. XIV(02),693-2617.