# HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL REKAN KERJA DENGAN

***BURNOUT* PADA KARYAWAN PT X**

# THE RELATIONSHIP BETWEEN SOCIAL SUPPORT CO-WORKERS WITH BURNOUT IN EMPLOYEES OF PT X

Essa Taqi Athallah Universitas Mercubuana Yogyakarta

essathallah1999@gmail.com

08993459848

# ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Dukungn sosial Rekan kerja dengan *Burnout* pada karyawan PT X. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan *Burnout*. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan produksi bagian lapangan. Pengambilan subjek dilakukan dengan metode *puposive sampling*. Pengambilan data penelitian ini dengan menggunakan dua skala, yaitu Skala Dukungan sosial rekan kerja dengan Skala *Burnout*. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data penelitian diperoleh koefisien korelasi sebesar -0,320 dengan p = 0,013 Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan antara dukungan social rekan kerja dengan *burnout* pada karyawan PT X. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang ditunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan sosial rekan kerja semakin rendah tingkat *burnout* karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat dukungan sosial rekan kerja semakin tinggi tingkat *burnout* karyawan, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dukungan sosial Rekan kerja memberikan pengaruh sebesar 10,2% terhadap *Burnout*. Berdasarkan hasil penelitian ini masih ada 89,2% pengaruh dari faktor lain dimana faktor tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci:Dukungan sosial Rekan kerja, karyawan*, burnout*

***ABSTRACT***

This study aims to determine the relationship betweenand *Burnout* in PT X employees.Coworkers Social Support The hypothesis of this study is that there is a significant relationship between Coworkers' Social Support and *burnout*. The subjects in this study amounted to 60 field production employees. Subjects were taken usingmethod *purposive sampling*. Collecting data in this study using two scales, namely the Social Support Scale ofwith theScale *Coworkers Burnout*.The data analysis technique used is thecorrelation *product moment* of Karl Pearson. Based on the results of the analysis of research data obtained a correlation coefficient of -0.320 with p =

0.013 The existence of this correlation proves that there is a relationship between the social support of coworkers with *burnout* on employees of PT X.This is in accordance with the hypothesis shown that the higher the level of co-workers' social support, the lower thelevel of *burnout* employees.On the other hand, the lower the level of co- workers' social support, the higher thelevel of *burnout* employees, so the hypothesis in this study is accepted. Social support Coworkers give an effect of 10.2% on *Burnout*. Based on the results of this study, there was still 89.2% of the influence of other factors where these factors were not examined in this study

Keywords:Social support Coworkers, employees*, burnout*

# PENDAHULUAN

Karyawan tetap yang bekerja 10 tahun lebih dalam perushaan cenderung mengalami kejenuhan kerja di karenakan sudah melakukan aktifitas yang berulang ulang kali dengan begitu timbul beberapa gejala yang menyebabkan burnout (Rina dan Zulkarnain ,2005)

Setiap individu memiliki kemungkinan untuk berada pada titik terendahnya atau titik lemahnya karena suatu hal yang melelahkan.Kelelahan secara fisik maupun psikologis itulah yang disebut dengan burnout. Istilah

tersebut muncul pada tahun 1969 yang diperkenalkan oleh seorang tokoh bernama Bradley, namun tokoh yang berjasa sebagai penemu dan penggagas istilah burnout adalah seorang psikolog kilinis di New York yang bernama Herbert Freuden berger. Didalam bukunya yang terbit pada tahun 1974 , Freudenberger menggambarkan burnout pada manusia sama halnya dengan suatu bangunan, pada awalnya berdiri dengan tegak dan kokoh dengan berbagai kegiatan yang dilakukan didalamnya, namun ketika mengalami kebakaran hanya terlihat kerangka luarnya saja. Sama halnya dengan manusia ketika mendapat hantaman akan mengalami kelelahan yang terlihat utuh diluarnya namun di dalamnya kosong dan mengalami masalah. Setelah itu istilah burnout mulai berkembang sebagai fenomena pada kejiwaan seseorang (Imaniar & Sularso, 2016).

Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan (Balitbang Depkes: Kesehatan & RI, 2013: 119) telah melaporkan dalam risetnya bahwa 11,6% penduduk Indonesia mengalami stres. Provinsi Jawa Barat menjadi provinsi tertinggi yang penduduknya mengalami stres (20%), sedangkan di Jakarta penduduk yang mengalami stres sebanyak 14,1%. Artinya, penduduk yang tinggal di DKI Jakarta dan provinsi Jawa Barat rentan mengalami stres. Berdasarkan temuan di lapangan tersebut dapat disimpulkan penyebab permasalahan burnout ini diantaranya adalah dukungan sosial (lack of social support) Dukungan sosial berfungsi menahan dampak stressors. Pekerja yang menerima banyak dukungan sosial akan lebih mampu untuk menanggulangi tuntutan pekerjaan. Sumber dukungan sosial dapat diperoleh dari atasan, rekan kerja, teman, komunitas, keluarga peer dan team.

Menurut La Fellete (dalam Sihotang, 2004) mengatakan bahwa dukungan sosial tidak nampak tetapi nyata ada dan akan dirasakan oleh seseorang bila memasuki lingkungan kerja. Untuk mengetahui keadaan tersebut dapat diketahui melalui persepsi

individu terhadap lingkungan kerjanya. Karyawan yang mempunyai penilaian yang positif terhadap lingkungan kerja berarti karyawan merasa bahwa lingkungan kerjanya baik, sehingga menimbulkan semangat kerja yang tinggi dan akan menghambat lajunya tingkat burnout pada karyawan.

Dukungan sosial berhubungan dengan *burnout* ( Parasuraman dalam Andarika, 2004) Menurut Sarafino (2004) istilah “Dukungan sosial” secara umum digunakan untuk mengacu pada penerimaan perasaan aman , peduli penghargaan atau bantuan yang diterima seseorang dari orang lain atau kelompok

Gibson (dalam Andarika, 2004) mengartikan dukungan sosial sebagai kesenangan, bantuan yang diterima seseorang melalui hubungan formal dan informal dengan yang lain atau kelompok. Selanjutnya menurut Taylor (2008) menyebutkan dukungan sosial merupakan persepsi atau pengalaman bahwa seseorang diperdulikan oleh orang lain, dihormati dan dihargai, sebagian dari jaringan sosial yang memiliki kewajiban untuk saling membantu.

Sumber dukungan sosial dapat diperoleh dari atasan, rekan kerja, teman, komunitas, keluarga, peer dan team (Schaufeli dan Buunk 2003). Dukungan sosial secara khusus di tempat kerja bersumber dari dukungan atasan dan rekan kerja yang terjadi melalui interaksi sosial di tempat kerja (Taylor, 2008).

Berdasarkan pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial dari atasan adalah bantuan atau dorongan-dorongan yang diterima dari orang lain yang memberi rasa aman, membuat merasa dihormati, dihargai dan memberi efek positif dan mediator menyelesaikan masalah dalam menjalani kehidupan dilingkungan kerjanya

Dukungan Sosialadalah informasi atau umpan balik dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang dicintai dan diperhatikan, dihargai, dan dihormati, dan dilibatkan dalam jaringan komunikasi dan kewajiban yang timbal balik (King, 2012:226). Sedangkan menurut Ganster, dkk., (dalam Apollo & Cahyadi, 2012:

261) dukungan sosial adalah tersedianya hubungan yang bersifat menolong dan mempunyai nilai khusus bagi individu yang menerimanya. Selanjutnya, dukungan sosial menurut Cohen & Syme (dalam Apollo & Cahyadi, 2012: 261) adalah sumber-sumber yang disediakan orang lain terhadap individu yang dapat mempengaruhi kesejahteraan individu bersangkutan. Lebih lanjut dukungan sosial menurut House & Khan (dalam Apollo & Cahyadi, 2012: 261)adalah tindakan yang bersifat membantu yang melibatkan emosi, pemberian informasi, bantuan istrumen, dan penilaian positif pada individu dalam menghadapi permasalahannya.Menurut Cohen& Hoberman (dalam Isnawati &Suhariadi, 2013:3) dukungan sosial mengacu pada berbagai sumber daya yang disediakan oleh hubungan antarpribadi seseorang.

# METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun serta bekerja pada bagian produksi atau lapangan . dengan menyebarkan skala melalui *googleform*. Data yang dikumpulkan dianalisis secara statistic menggunakan program SPSS v.26 (*Statistical Product and Service Solution version 26*). Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian untuk menguji hipotesis penelitian adalah teknik *product moment*. Teknik ini digunakan untuk menguji hipotesis antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Kaidah dalam analisis ini adalah apabila nilai signifikansi < 0,01 berarti terdapat

korelasi yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat, apabila nilai signifikansi > 0,01 berarti tidak ada korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara dukungan social rekan kerja dengan *burnout* dengan nilai korelasi (rxy) sebesar

-0,320 dengan p = 0,013. Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan antara dukungan social rekan kerja dengan *burnout* pada karyawan PT X. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang ditunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan sosial rekan kerja semakin rendah tingkat *burnout* karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat dukungan sosial rekan kerja semakin tinggi tingkat *burnout* karyawan, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Nie dkk. (2015) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial mampu mempengaruhi *burnout.*

Penelitian Duffy (2010) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dan *burnout.* Penelitian tersebut mengungkap bahwa individu yang memiliki dukungan sosial akan lebih mudah untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Kemudian, individu akan lebih peduli terhadap lingkungan dan individu di sekitarnya (Wang & Fu, 2015). Sebaliknya, dukungan sosial yang kurang akan membuat individu kesulitan untuk beradaptasi dengan lingkungannya (Duffy dkk., 2015). Cutrona dan Russel (1987) menjelaskan bahwa dukungan sosial memiliki enam dimensi yaitu *attachment*, *social integration*, *reassurance of worth*, *reliable alliance*, *guidance*, dan *opportunity for nurturance*.

Bukti dari hipotesis yang diajukan menunjukkan bahwa dukungan sosial sangat penting untuk dirasakan karyawan karena membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerja, merasa mendapatkan bantuan ketika memiliki masalah di tempat kerja, dan merasa mendapatkan informasi yang karyawan butuhkan saat bekerja. Hal ini yang membuat terjadinya *burnout* di antara karyawan berkurang. Hasil penelitan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di lapangan, ada beberapa alasan yang menjelaskan hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan *burnout* pada karyawan PT X yaitu berdasarkan skor kategorisasi bahwa subjek memiliki kategorisasi dukungan sosial rekan kerja dan *burnout* yang sedang, kemudian didukung berdasarkan hasil skor yang didapatkan di lapangan dari skala dukungan sosial rekan kerja dan *burnout.*

Alasannya adalah karena menerima dukungan sosial dapat membantu orang merasa damai, diperhatikan, dicintai, percaya diri, dan kompeten. Lingkungan di mana individu beroperasi akan berfungsi sebagai jembatan bagi terjadinya hubungan interpersonal yang berkualitas dengan dukungan sosial di mana ikatan sosial terjadi. Dukungan sosial adalah fungsi dari hubungan sosial, menurut Smet (1994), dan ikatan sosial ini mewakili tingkat umum kualitas hubungan interpersonal. Ikatan antar pribadi yang terjadi dalam hubungan kerja yang penuh dengan dukungan sosial yang positif akan melindungi seseorang dari stres dan *burnout*.

Jika karyawan mendapat dukungan dari atasan dan rekan kerja dalam suatu hubungan kerja, mereka juga akan memperoleh informasi yang paling *up-to-date* dan akurat, memungkinkan mereka untuk merasa lebih nyaman dan menyelesaikan pekerjaan mereka lebih cepat, akurat, dan mencegah kejenuhan.

Seperti yang dikemukakan oleh Shinta (1995), dukungan sosial yang positif dalam suatu hubungan kerja meliputi pemberian informasi baik secara verbal maupun nonverbal, pemberian bantuan perilaku atau materi yang diperoleh dari hubungan sosial yang dekat atau hanya disimpulkan dari keberadaannya yang membuat individu merasa diperhatikan, dihargai, dan dicintai, agar bermanfaat bagi individu yang menerimanya.

Berdasar uraian di atas maka hasilnya dapat dicocokkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di PT. X yakni rata-rata karyawannya mendapatkan dukungan sosial rekan kerja yang sedang, sehingga pada akhirnya karyawan juga mendapatkan *burnout* yang rendah. Hal tersebut ditunjukkan dengan rerata empirik variabel dukungan sosial rekan kerja sebesar 58,25 dengan rerata hipotetik sebesar 50. Jadi rerata empirik > rerata hipotetik yang berarti pada umumnya karyawan mendapatkan dukungan sosial yang sedang. Adanya dukungan sosial rekan kerja yang sedang pada karyawan PT. X karena pengembangan hubungan interpersonal berkualitas tinggi yang mengarah pada hubungan yang saling membantu untuk mencapai harmoni dalam kolaborasi tempat kerja yang beragam.

Hal tersebut terjadi karena karyawan PT X mendapatkan dukungan dari pimpinan yang membuat karyawan merasa diperhatikan sehingga apabila ada keluhan, masalah, atau hambatan dalam bekerja, karyawan akan merasa nyaman menyampaikannya kepada rekan kerja atau pimpinan, yang akan memungkinkan rekan kerja atau pimpinan membantu menangani masalah pekerjaan dan meringankan karyawan.

Selanjutnya, karyawan PT X mendapatkan kepercayaan diri sebagai hasil dari dukungan kepemimpinan, dan karyawan terus merasa terbantu bahkan ketika mereka

berada di bawah tekanan. Karena adanya bantuan informasi dari pimpinan, karyawan PT X akan meminta bimbingan, petunjuk, rekomendasi, serta komentar dari rekan kerja untuk mengatasi tantangan yang mereka hadapi. Selain itu, karyawan PT X mendapatkan kepercayaan diri sebagai hasil dari dukungan pimpinan, dan karyawan yang tegas terus merasa terbantu bahkan ketika mereka berada di bawah tekanan. Atas bantuan edukatif pimpinan, karyawan PT X akan meminta bimbingan, petunjuk, rekomendasi, dan komentar dari mereka untuk mengatasi kesulitan.

Karyawan PT X juga menerima dukungan sosial dari rekan kerja, yang mendorong mereka untuk mengkomunikasikan keluhan yang mereka miliki sambil tetap merasa dihargai, menerima instruksi dan bimbingan dari rekan kerja, dan

menerima umpan balik tentang masalah yang mereka hadapi. Terbukti dari hasil rerata empirik variabel *burnout* sebesar 34,82 dengan rerata hipotetik sebesar 42,5. Jadi rerata empirik < rerata hipotetik yang menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan mempunyai *burnout* yang sedang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ariyadi (2010) yang menemukan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi *burnout* di PT. Harian Pers Bengkulu, dengan kontribusi sebesar 76,5 persen. Hal ini sejalan dengan keyakinan Lee dan Ashfort (1996) bahwa dukungan sosial merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi terbentuknya *burnout.* Poerwandari (2010) selanjutnya mengatakan bahwa kurangnya dukungan sosial baik di dalam maupun di luar lembaga dapat menyebabkan *burnout.*

Karyawan di PT X mengalami *burnout* sedang karena dukungan sosial rekan kerja perusahaan yang cukup dan rata-rata karyawan bekerja selama lebih dari 5 tahun, menunjukkan bahwa dukungan sosial di PT X menyebabkan karyawan tahan terhadap

lingkungan kerja yang penuh tekanan dan tekanan pekerjaan, sehingga mengurangi terjadinya *burnout.*

Berdasarkan hasil kategorisasi Skala *Burnout* menunjukan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi sebesar 0% (0 subjek), kategori sedang 73,33% (44 subjek), dan kategori rendah 26,67% (16 subjek). Selanjutnya, hasil kategorisasi Skala Dukungan Sosial Rekan Kerja menunjukan bahwa subjek yang berada dalam kategoritinggi sebesar 35% (21 subjek), kategori sedang 63,33% (38 subjek), dan kategori rendah 1,67% (1 subjek), sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki dukungan sosial rekan kerja dan *burnout* dalam kategori sedang.

Hasil analisis nilai koefisien determinasi (R²) menunjukkan angka sebesar 0,102. Artinya, variabel dukungan sosial rekan kerja dapat memberikan kontribusi 10,2% terhadap variabel *burnout* dan sisanya 89,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *burnout* menurut Lavrova dan Levin (2006) yaitu faktor personal dan faktor situasional seperti usia, harapan, interaksi, mencari perhatian dan sifat yang idealis, bekerja terlalu keras, keinginan untuk menampilkan kemewahan, pencapaian prestasi, ketidak mampuan untuk mengatakan tidak, tanggung jawab, mengorbankan diri, memberi dan tidak menerima, peran, konflik di antara tuntutan fungsional, bekerja yang berlebihan, tuntutan pekerjaan, konflik interpersonal, kemampuan dalam bekerja, sumber penghasilan, rasa syukur, dan tempat kerja

# KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial rekan kerja dengan *burnout*. Nilai tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan sosial rekan kerja maka semakin rendah *burnout* karyawan PT X. Sebaliknya, semakin rendah tingkat dukungan sosial rekan

kerja maka semakin tinggi *burnout* karyawan PT X. Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT X memiliki dukungan sosial rekan kerja dan *burnout* yang sedang. Lebih lanjut kontribusi dukungan sosial rekan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 10,2% terhadap variabel *burnout* karyawan PT X dan sisanya 89,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

# DAFTAR PUSTAKA

Andarika, R. (2004). *Burnout* Pada Perawat Putri RS St. Elizabeth Semarang Ditinjau dari Dukungan Sosial. *Jurnal Psyche*. Vol. 1. No. 1.

Ariyadi. (2010). *Burnout* karyawan pada PT. Harian Rakyat Bengkulu Pers. *Abstrak*.

Bengkulu: Universitas Bengkulu.

Demerouti, E., & Bakker, A. (2007). Measurement of burnout and engagement. Organizational Psychology, P.O. Box 80.140, 3508 TC Utrecht, The Netherlands.

Duffy, R, D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment, 18*(4), 420-430

Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., & Autin, K. L. (2015). Calling among the unemployed: Examining prevalence and links to coping with job loss. *The Journal of Positive Psychology, 10*, 332–345. [http://dx.doi](http://dx.doi/)

.org/10.1080/17439760.2014.967798

Ganster, D. C., Fusilier, M. R., & Mayes B. T. (1986). Role of social support in the experience of stress at work. *Journal of Health and Social Behavior, 19*, 157-165.

Gardner, K. A., & Cutrona, C. E. (2004). Social support communication in families. In A.

L. Vangelisti (Ed.), LEA's communication series. Handbook of family communication (p. 495–512). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

G.Onibala., I.L.Saerang., L.O.H.Dotulong. Perbandingan Prestasi Kerja. PSIKOLOGIKA Nomor 19 tahun X Januari 2005

Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., and Donnely, J.H. Jr. 1989. Manajemen Organisasi: Perilaku-Struktur-Proses (alih bahasa: Agus). Jakarta: Erlangga.

Haque, M., & Sohail, T. (1997). Stress, Social Support, and Burnout in Nurses. *Pakistan Journal of Psychological Research, 12.*

Hikmatullah. Hubungan Employee Jurnal Ilmiah Psikologi Volume 9. No. 1, J u n i2016. Psyche 165 Journal, Vol. 13, No.2, Juni 2020, ISSN: 2088-5326, e-ISSN : 2502-

8766Copyright@2020by LPPM UPI YPTK Padang

Jurnal *Counseling Care*Volume 1Nomor 1, Januari-Juni 2017, p. 42-51ISSN : 2581- 0650(Online)<http://ejournal.stkip-pgri-sumbar.ac.id/index.php/counseling>

Jurnal Maksipreuner, Vol. V, No. 2, Juni 2016, hal. 46 -56 Raden Roro Lidia Imaniar (R. Andi Sularso (sularso.andi60@gmail.com)Universitas Jember

King, L. A. (2012). Psikologi Umum : Sebuah Pandangan Apresiatif Buku 2.Jakarta: Salemba Humanika

Lee, R. T., Ashforth, B. E. (1996). A Meta Analytic Examination of The Correlates of The Three Dimentions of Job Burnout. *Journal of Applied Psychology Vol. 81* (123- 133). The American Psychology Ass, Inc.

Lavrova, K., & Levin, A. (2006).Burnout syndrome: Prevention andmanagement. Handbook forWorkers of Harm Reduction Programs.Central and Eastren European Harm Reduction Network

Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour, Vol. 2. 99-113. U.S.A: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., Schaufeli, WB., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Reviews Psychology, 52*, 397-422, doi: 0066-4308/01/0201-397.

Poerwandari, K. (2010). Mengatasi "*Burnout*" di Tempat Kerja. [http://portalhr.com/tips/2id223.](http://portalhr.com/tips/2id223) html

Rosyid, H.F. 1996. *Burnout*: Penghambat Produktivitas Yang Perlu Dicermati. *Bulletin Psikologi*. *IV* (1): 19-25.

Russel, D., & Cutrona, C. E. (1987). *The Social provisions scale: A multidimensional measure of perceived social support*. Mannscript in preparation.

Rzeszutek, M., & Schier, K. (2014). Temperament traits, social support, and burnout symptoms in a sample of therapists. Psychotherapy, 51 (4), 574- 579.

Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Maslach, C. (2008). Burnout: 35 years of research and practice. Career Development International, 14 (3), 204-220. Doi: 10.1108/13620430910966406.

Schaufeli & Buunk. (2003). *An overview of 25 years of research and theorizing burnout*.

John-willey dan sons, ltd.

Schaufeli, W.B., & Greenglass, E.R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. Psychology and Health, Vol. 16, pp. 501-510, OPA (Overseas Publishers Association) N.V.

Shinta, E. (1995). Perilaku Coping dan Dukungan Sosial Pada Pemuda Penganggur Studi Deskriptif terhadap Pemuda Penganggur di Perkotaan. *Jurnal Psikologi Indonesia*. Nomor 1. Halaman 1-7.

Smet, B. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: Grasindo Gramedia.

Taylor, S.E., Peplau, L.A., dan Sears, D.O. (2009). *Psikologi Sosial. Edisi Keduabelas*.

Alih Bahasa: Tri Wibowo, B.S. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wang, Zhongming & Fu, Ying. (2015). Social Support, Social Comparison, and Career Adaptability: A Moderated Mediation Model. *Social Behavior and Personality: an international journal. 43*. 10.2224/sbp.2015.43.4.649.

Woodhead, E. L., Northrop, L., & Edelstein, B. (2016). Stress, Social Support, and Burnout Among Long-Term Care Nursing Staff. *Journal of applied gerontology : the official journal of the Southern Gerontological Society, 35*(1), 84–105. https://doi.org/10.1177/0733464814542465