**HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN MILENIAL**

***RELATIONSHIP SOCIAL SUPPORT WITH BURNOUT IN MILLENNIALS EMPLOYEE***

Ayu Apriliya1 & Nur Fachmi Budi Setyawan 2Universitas Mercu Buana Yogyakarta18081490@student.mercubuana-yogya.ac.id , fachmi@mercubuana-yogya.ac.id

# ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dengan *burnout* pada karyawan milenial. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara dukungan sosialdengan *burnout* pada karyawan milenial. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 97 karyawan milenial. Pengambilan subjek dilakukan dengan metode *puposive sampling*. Pengambilan data penelitian ini dengan menggunakan dua skala, yaitu Skala Dukungan Sosial dengan Skala *Burnout*. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data penelitian diperoleh koefisien korelasi sebesar (rxy) = - 0,835 dengan p = 0,000 (p < 0,050 yang dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dengan *burnout* pada karyawan milenial. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang ditunjukkan bahwa semakin rendah dukungan sosial yang diperoleh maka akan semakin tinggi *burnout* pada karyawan milenial. Sebaliknya jika dukungan sosial yang dimiliki tinggi maka burnout akan semakin rendah pada karyawan milenial, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dukungan sosial berkontribusi sebesar 69,6% pada variable *burnout* dan sisanya 30,4% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Kata kunci:** dukungan sosial*, burnout,* karyawan milenial

# *ABSTRACK*

*This study aims to determine the relationship between social support and burnout in millennial employees. The hypothesis proposed in this study is that there is a relationship between social support and burnout for millennial employees. The subjects in this study found 97 millennial employees. Subjects were taken using purposive sampling method. The data collection in this study used two scales, namely the Social Support Scale with the Burnout Scale. The data analysis technique used is the product moment correlation of Karl Pearson. Based on the analysis of research data, the correlation coefficient (rxy) = - 0.835 with p = 0.000 (p < 0.050 which can be said that there is a negative relationship between social support and burnout in millennial employees. This is in accordance with the hypothesis shown that the lower social support obtained, the higher the burnout for millennial employees. Conversely, if the social support is high, the burnout will be lower for millennial employees, so the hypothesis in this study is accepted. Social support contributes 69.6% to the burnout variable and the remaining 30.4 % is influenced by other variables not examined in this study.*

***Keyword****: Social support, burnout, millennials employee*

**PENDAHULUAN**

Generasi milenial saat ini lebih dominan dibandingkan dengan generasi X dan Z pada dunia kerja. Menurut sensus BPS menjelaskan bahwa data generasi Z (10,88%), milenial (27,94%), generasi X (21,88%), pada periode yang sama usia kerja 15-64 tahun meningkat dari 53,39% menjadi 70,72% pada tahun 2020, (CNN Indonesia, 2021). Menurut Ozcelik (2015) generasi milenial disebut dengan generasi Y, yang lahir pada tahun 1981-2000. Menurut Dicky Kartikoyono karyawan millenial adalah generasi yang peka terhadap teknologi, dimana lebih suka bekerja secara fleksibel dan berkaitan dengan digital marketing sehingga cara bekerja, mengatasi masalah dan tuntutan pekerjaan akan berbeda dengan generasi X (Deloitte, 2019). Selain itu menurut Novi Triputra generasi milenial adalah generasi yang selalu ingin cepat bekerja dan ingin cepat mendapatkan *feedback,* tentunya pekerjaan tersebut juga *challenging,* namun generasi millenial juga rentan mengalami stress kerja (Deloitte, 2019).

Meskipun cara bekerja yang lebih fleksibel karyawan milenial tetap merasa tertekan dan cemas, sesuai dalam survei (Deloitte, 2020) 44% milenial mengalami kecemasan dan stress sepanjang waktu dan 26% milenial yang merasa bahagia. Dengan kondisi ini karyawan milenial mengungkapkan bahwa kesehatan mental adalah hal penting untuk kesejahteraan psikologis karyawan selain kesehatan fisik dan terpenuhinya finansial (Deloitte, 2020). Dengan teknologi, tekanan sosial dan kebutuhan ekonomi membuat karyawan milenial bekerja secara terus menerus sampai dan tidak menikmati waktu istirahatnya ataupun hasil pekerjaannya, akibatnya karyawan mengalami kelelahan akut yang menyebabkan kecemasan dan depresif maka dapat dikatakan karyawan mengalami *burnout* (Cohen, 2019).

Menurut (Maslach & Goldberg, 1998) *burnout* adalah karyawan yang mengalami kelelahan bekerja yang luarbiasa sehingga menimbulkan emosi marah yang berlebihan, mudah tersinggung, frutrasi, merasa cemas, depresi, adanya reaksi psikomatis (gangguan emosional), dan sinis terhadap rekan kerja. Sehingga saat karyawan melakukan pekerjaan akan tidak efektif hal ini dikarenakan adanya penurunan kualitas kerja karena kesehatan psikologis yang terganggu. Selain penurunan psikologis karyawan akan merasa kelelahan secara fisik seperti: mudah sakit.

Adapun karakteristik karyawan milenial yang mengalami *Burnout* menurut (Maslach & Goldberg, 1998) adalah karyawan mengalami kelelahan emosional, depersonalisasi dan berkurangnya rasa simpati. Dengan kelelahan kerja karyawan berdampak pada komitmen yang rendah dan terjadi turnover yang tinggi. Menurut Maslach dan Goldberg (1998) karyawan milenial dapat terkena sindrom *Burnout* dari tiga dimensi yaitu: kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) dimana karyawan menghadapi beban pekerjaan yang mengurasi energi, dalam situasi bekerja individu mengalami suasana hati kosong dan tidak memiliki semangat, depersonalisasi (*depersonalization*) munculnya perasaan negatif dari individu, dan rendahnya penghargaan diri (*reduced personal accomplishment*) karyawan cenderung memberi evaluasi negatif pada diri sendiri terutama pada pekerjaan yang dilakukan.

Masalah *Burnout* masih menjadi masalah yang utama pada perusahaan bagi karyawan, hal ini dibuktikan pada survei tahun 2020 menunjukan karyawan milenial mengalami *Burnout* karena kelelahan bekerja yang tidak ada batasan waktu dalam bekerja seperti survei yang dilakukan oleh Blind (aplikasi komunitas *workplace*) terdapat 68% responden merasakan kelelahan mental yang lebih tinggi, didukung oleh studi Microsoft yang semakin banyak karyawan melakukan lembur dan adanya jam tambahan dalam bekerja (Alfons, 2020). Pada survei Gallup (2021) mencatat para karyawan milenial yang mengalami *Burnout* berjumlah 35% dimana terdapat peningkatan dari tahun sebelumnya yaitu 27%, sedangkan pada generasi baby *boomers* yang mengalami *Burnout* hanya 21%*,* dari survei tersebut menunjukan karayawan milenial lebih tinggi mengalami *Burnout* dibandingkan generasi lain dan sebelumnya (Mawarni, 2022). Dari hasil survei polling twitter CNN Indonesia (2021) terdapat 77,3% karyawan milenial yang mengalami *Burnout.* Dimana penyebabnya adalah adanya limpahan pekerjaan yang bertambah (38,7%), adanya meeting yang dilakukan terus menerus (14,6), dan karyawan yang diharuskan selalu standby 24jam (46,7%).

Berdasarkan hasil wawancara, 9 responden dari 13 yang sudah di wawancara mengalami *Burnout* pada pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan hasil wawancara, peneliti telah menyusun pertanyaan sesuai dengan aspek-aspek *Burnout* yang menunjukan pada aspek kelelahan emosional dimana responden mengatakan ada perasaan jenuh saat mengerjakan tugas kantor, merasa *overload* dan beban kerja yang berat saat menghadapi deadline sehingga membuat emosi negatif seperti kesal dan marah akan muncul. Pada aspek depersonalisasi responden merasa bahwa dirinya kesepian saat bekerja*,* merasa lelah dan timbul gejala sakit fisik seperti sakit pinggang atau punggung, sakit kepala secara tiba-tiba (disebabkan karena banyak pikiran), dan maagh. Pada aspek rendahnya penghargaan diri, responden mengatakan bahwa dirinya puas dalam mengerjakan pekerjaannya namun jika sedang mengalami stress maka akan istirahat sebentar untuk menetralisir stress tersebut, terkadang ada perasaan kurang puas dari hasil kerja yang dilakukan sehingga mencoba untuk memperbaiki pekerjaan dilain waktu atau mengkomunikasikan kepada atasan terkait pekerjaan yang tidak dapat dilakukan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingginya tingkat *Burnout* pada karyawan milenial yaitu *work overload*, beban kerja *Inscufficient rewards* (dukungan sosial) (Maslach & Goldberg, 1998) Dari faktor diatas peneliti memilih dukungan sosial sebagai variabel bebas, dimana kurangnya dukungan sosial baik dalam perusahaan atau diluar perusahaan dapat menyebabkan karyawan menjadi *burnout*. Maka dari itu penting sekali adanya dukungan sosial untuk lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Dalam hal ini *burnout* menjadi fenomena yang sangat penting untuk dibahas karena masih sedikit yang meneliti tentang hubungan dukungan sosial terhadap *burnout* pada karyawan milenial.

Menurut Edward dan Sarafino (2011) dukungan sosial adalah tentang penghargaan, perhatian serta bantuan yang diterima dari lingkungan. Selain itu menurut Smeet (1994) dukungan sosial adalah adanya hubungan interpersonal dimana saling memberikan bantuan seperti, empati, motivasi, penyedia informasi dan penghargaan pada karyawan atas hasil pekerjaan yang dilakukan.

Dukungan sosial memiliki beberapa aspek yaitu dukungan emosional mencakup kepada perhatian antar rekan kerja serta memiliki simpati untuk menolong karyawan lain, dukungan penghargaan dengan memberikan karyawan milenial sebuah pujian dan bonus, dukungan instrumental diberikan saat karyawan mmembutuhkan bantuan secara langsung dalam pekerjaan yang dilakukan, dukungan Informasi bantuan individu dalam memberikan saran, nasihat ataupun pertimbangan dalam melakukan sesuatu (Smeet., 1994)

Berdasarkan latar belakang di atas, tentunya membuat peneliti tertarik untuk lebih lanjut mengetahui apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan *burnout* pada karyawan milenial. Ketertarikan mengambil subjek karyawan milenial karena memiliki karakteristik yang berbeda dengan karyawan pada generasi sebelumnya. Oleh sebab itu, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah hubungan dukungan sosial dengan *burnout* pada karyawan milenial.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 97 orang. Karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah karyawan milenial. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala, yang terdiri dari Skala *burnout* dan Skala dukungan sosial. Skala *burnout* ini mengacu dari Athalallah (2022) yang telah dimodifikasi berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Maslach (1998), dimana terdapat bebrapa dimensi yaitu, kelelahan emosional *(emotional exhaustion*), depersonalisasi *(depersonalization*), dan rendahnya penghargaan diri (*reduced personal accomplishment*). Untuk Skala dukungan sosial menggunakan dari penelitian Caesaria (2010) berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Smet (1994) yaitu, dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informasi.

Sebelum digunakan, skala *burnout* dan skala dukungan sosial dilakukan uji coba terlebih dahulu untuk mengetahui kualitas skala meliputi uji daya beda dan uji reliabilitas. Pada uji coba, peneliti menggunakan koefisien korelasi ≥0,30 karena semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan. Setelah diperoleh aitem yang valid kemudian dilakukan uji reliabilitas. Suatu tes dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi apabila skor tes itu berkorelasi tinggi dengan skor murninya sendiri. Semakin tinggi koefisien reliabilitas skor berarti bahwa estimasi skor X terhadap skor-murni T semakin dapat dipercaya karena varians erornya kecil. Koefisien reliabilitas ($r\_{xx'}$) berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Bila koefisien semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel (Azwar, 2015).

**Tabel 1**

**Daya Beda Aitem dan Reliabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel  | Jumlah aitem | Daya Beda Aitem | Koefisien reliabilitas alpha (α) |
| Dukungan sosial | 32 | 0,317-0,636 | 0,971 |
| *Burnout* | 27 | 0,640-0,867. | 0,913 |

Berdasarkan data uji daya beda dan reliabilitas dari skala dukungan sosial dan skala *burnout,* peneliti dapat menyimpulkan bahwa skala tersebut valid dan reliabel, sehingga layak digunakan dalam penelitian.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

 Sebelum uji hipotesis, uji prasyarat terlebih dahulu dilakukan yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas.

**Tabel 2. Uji Normalitas**

|  |
| --- |
| **Tests of Normality** |
| Kolmogorov-Smirnova | Shapiro-Wilk |
| Statistic | df | Sig. | Statistic | Df |
| .135 | 97 | .000 | .923 | 97 |
| .129 | 97 | .000 | .934 | 97 |
| a. Lilliefors Significance Correction |

Uji normalitas bertujuan memahami variable yang diukur melalui sebaran normal ataupun tidak. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov (K-SZ). Pedoman yang dipakai apabila nilai siginifikan KS-Z > 0,050 maka sebaran data mengikuti ditribusi normal. Namun jika signifikansi KS-Z ≤ 0,05 maka sebaran data tidak termasuk ditribusi normal (Hadi, 2015). Hasil uji normalitas variable *burnout* diperoleh KS-Z= 0,135 dengan p= 0,000 (p ≤ 0,050) dan variable dukungan sosial diperoleh KS-Z= 0,129 dengan p= 0,000 (p ≤ 0,050). Artinya dapat disimpulkan bahwa variable *burnout* dan dukungan sosial tidak terdistribusi normal.

**Tabel 3**. **Uji Linearitas**

|  |
| --- |
| **ANOVA Table** |
|  | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| *Burnout* \* Dukungan\_sosial | Between Groups | (Combined) | 34918.842 | 43 | 812.066 | 8.060 | .000 |
| Linearity | 28037.394 | 1 | 28037.394 | 278.279 | .000 |
| Deviation from Linearity | 6881.448 | 42 | 163.844 | 1.626 | .047 |
| Within Groups | 5339.900 | 53 | 100.753 |  |  |
| Total | 40258.742 | 96 |  |  |  |

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan antara variabel bebas dan tergantung pada linier atau tidak. Pedoman yang dapat digunakan apabila p < 0,050 berarti kedua variable memiliki hubungan yang linier, namun jika nilai p ≥ 0,050 berartikedua variable bukan hubungan linier.

Dari hasil uji linieritas diperoleh F= 278,279 dan p = 0,000 berarti memiliki hubungan dukungan sosial terhadap *burnout* yang merupakan hubunagn linier.

**Tabel 4. Uji Hipotesis**

|  |
| --- |
| **Correlations** |
|  | *Burnout* | Dukungan\_sosial |
| *Burnout* | Pearson Correlation | 1 | -.835\*\* |
| Sig. (1-tailed) |  | .000 |
| N | 97 | 97 |
| Dukungan\_sosial | Pearson Correlation | -.835\*\* | 1 |
| Sig. (1-tailed) | .000 |  |
| N | 97 | 97 |

Uji hipotesis dengan menggunakan Teknik korelasi *product moment (pearson correlation)* yang dikembangkan oleh Karl Pearson, (Sugiyono, 2019). Teknik korelasi dapat digunakan untuk menetapkan hubungan dua variable yaitu variable bebas dan variable terikat, jika ada korelasi yang signifikan berarti terdapat hubungan satu dengan variable lain, begitupun sebaliknya jika korelasinya tidak signifikam berarti tidak ada hubungan antara variable satu dengan variable lain (Hadi, 2015). Pada penelitian ini pedoman untuk uji korelasi adalah apabila p < 0,050 berarti ada korelasi dan apabila p ≥ 0,050 berarti tidak ada korelasi. Dari analisis product moment *(pearson correlation)* diperoleh koefisien korelasi (rxy) = - 0,835 dengan p = 0,000 (p < 0,050 yang berarti ada hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan *burnout* pada karyawan milenial. Diterimanya hipotesis dalam peneltian ini yang menunjukan semakin rendah dukungan sosial maka semakin tinggi *burnout* pada karyawan milenial, sebaliknya, jika semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah *burnout* pada karyawan milenial yang terjadi.

**KESIMPULAN**

Dari koefisien korelasi (rxy) = - 0,835 dengan p = 0,000 (p < 0,050 yang dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dengan *Burnout* pada karyawan milenial. Dimana menunjukan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan sosial rekan kerja maka akan semakin rendah *burnout* pada karyawan milenial. Begitupun sebaliknya apabila dukungan sosial rendah maka semakin tinggu *burnout* terjadi pada karyawan milenial. Dari hasil kategorisasi dapat diketahui karyawan milenial mengalami *burnout* yang tinggi sebesar 81.4% pada 79 subjek dan karyawan milenial memiliki dukungan sosial yang sedang sebesar 77.3% pada 75 subjek yang bearti tidak semua tempat kerja memiliki dukungan sosial yang sama. Dukungan sosial berkontribusi sebesar 69,6% pada variable *Burnout* dan sisanya 30,4% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alfons, Y. (2020). *Survei: Work from Home Picu Jam Kerja Bertambah dan Kelelahan Mental*. https://katadata.co.id/ariemega/berita/5fa7cf815a0e8/survei-work-from-home-picu-jam-kerja-bertambah-dan-kelelahan-mental

CNN Indonesia. (2021). *Survei: Mayoritas Netizen Burnout Gara-gara Pekerjaan*. https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20210820191614-255-683206/survei-mayoritas-netizen-burnout-gara-gara-pekerjaan

Cohen, J. (2019). *Millennial burnout is real, but it touches a serious nerve with critics. Here’s why.* https://www.nbcnews.com/think/opinion/millennial-burnout-real-it-touches-serious-nerve-critics-here-s-ncna974506

Deloitte. (2019). *Generasi milenial dalam industri 4.0: Berkah bagi sumber daya manusia Indonesia atau ancaman?* https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/id/Documents/about-deloitte/id-about-dip-edition-1-chapter-2-id-sep2019.pdf

Deloitte. (2020). *Millennials, gen Z and mental health managing mental health in the workplace*. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-millennial-survey-mental-health-whitepaper.pdf

Edward P. Sarafino, T. W. S. (2011). *Health psychology: Biopsychosocial interactions*. https://books.google.co.id/books?id=ypODBgAAQBAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false

Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, *7*(1), 63–74. https://doi.org/10.1016/S0962-1849(98)80022-X

Mawarni, N. L. (2022). *Pekerja milenial hadapi burnout lebih besar dari generasi lain*. https://www.alinea.id/gaya-hidup/pekerja-milenial-hadapi-burnout-lebih-besar-dari-generasi-lain-b2fg19BJG

Ozcelik, G. (2015). Engagement and retention of the millennial generation in the workplace through internal branding. *International Journal of Business and Management*, *10*(3), 99–107. https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p99

Smet, B. (1994). *Psikologi kesehatan*.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Alfabeta.

CNN Indonesia. (2021). *Survei: Mayoritas Netizen Burnout Gara-gara Pekerjaan*. https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20210820191614-255-683206/survei-mayoritas-netizen-burnout-gara-gara-pekerjaan

Cohen, J. (2019). *Millennial burnout is real, but it touches a serious nerve with critics. Here’s why.* https://www.nbcnews.com/think/opinion/millennial-burnout-real-it-touches-serious-nerve-critics-here-s-ncna974506

Edward P. Sarafino, T. W. S. (2011). *Health psychology: Biopsychosocial interactions*. https://books.google.co.id/books?id=ypODBgAAQBAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false

Mawarni, N. L. (2022). *Pekerja milenial hadapi burnout lebih besar dari generasi lain*. https://www.alinea.id/gaya-hidup/pekerja-milenial-hadapi-burnout-lebih-besar-dari-generasi-lain-b2fg19BJG

Smet, B. (1994). *Psikologi kesehatan*.