

PENGARUH STRES KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP *BURNOUT* KARYAWAN SPBU CIBODAS TANGERANG

Almaidatun Azzahra¹, Rosmita²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat, Indonesia ^{1,2}

Corresponding Author: almazzahra07@gmail.com^{1*}, rosmita.rmt@bsi.ac.id²

Info Artikel

Received: 29 Agustus 2026

Revised : 07 September 2026

Accepted: 18 September 2026

Published: 30 September 2026

Keywords: burnout, social support, work stress

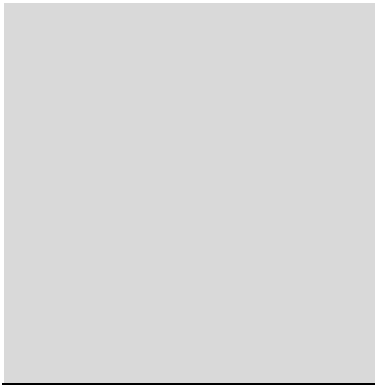
Kata Kunci: burnout, dukungan sosial, stres kerja

Abstract

This study was motivated by the high risk of burnout among gas station employees due to job demands, shift work systems, and intensive interactions with customers. Burnout is a condition of physical, emotional, and mental exhaustion that can reduce employee productivity. In addition to work stress, social support is also considered a factor that may influence employee burnout. This study aims to examine the effect of work stress and social support on burnout among employees of SPBU Cibodas Tangerang, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative method with a causal associative approach. The population consisted of all 35 employees of SPBU Cibodas Tangerang, selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. Data analysis was conducted using SPSS, including validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The results indicate that work stress has a positive and significant effect on employee burnout. Social support does not have a significant partial effect on burnout. However, work stress and social support simultaneously have a significant effect on burnout. The coefficient of determination (R^2) of 0.621 indicates that 62.1% of burnout variation can be explained by work stress and social support, while the remaining 37.9% is influenced by other factors outside the scope of this study.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya risiko *burnout* pada karyawan SPBU akibat tuntutan pekerjaan, sistem kerja shift, serta interaksi yang intensif dengan pelanggan. *Burnout* merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dapat menurunkan produktivitas kerja. Selain stres kerja, dukungan sosial juga diduga memengaruhi tingkat *burnout* karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan dukungan sosial terhadap *burnout* pada karyawan SPBU Cibodas Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan SPBU Cibodas Tangerang sebanyak 35 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Analisis data menggunakan bantuan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa



stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan. Dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* secara parsial. Namun, secara simultan stres kerja dan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,621 menunjukkan bahwa 62,1% variasi *burnout* dapat dijelaskan oleh stres kerja dan dukungan sosial, sedangkan 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Publisher: Lembaga Penerbit Penelitian Multidisipliner

PENDAHULUAN

Fenomena kelelahan kerja (*burnout*) pada karyawan menjadi salah satu persoalan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan erat dengan penurunan kesejahteraan dan produktivitas kerja (Widyanti et al., 2025). Pada pekerjaan yang menuntut pelayanan langsung kepada pelanggan, tekanan kerja dapat muncul dari beban tugas, batasan waktu, hubungan kerja, maupun pola kerja bergilir (*shift*), sehingga kondisi tersebut relevan untuk dikaji dalam kaitannya dengan stres kerja dan *burnout* (Rahajaan et al., 2016). *Burnout* didefinisikan sebagai kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat paparan stres kerja kronis, yang berpotensi menurunkan produktivitas serta meningkatkan risiko kesalahan operasional. Kelelahan fisik ditandai dengan energi yang rendah dan rasa letih yang kronis; kelelahan emosional ditandai dengan rasa tidak berdaya; sedangkan kelelahan mental ditandai dengan rendahnya penghargaan diri serta sikap sinis terhadap pekerjaan dan lingkungan sosialnya (Widyanti et al., 2025). Apabila tidak segera ditangani, *burnout* dapat merugikan karyawan maupun perusahaan berupa penurunan kualitas dan kuantitas kerja, hilangnya motivasi, hingga hilangnya pekerjaan itu sendiri.

Dalam konteks pekerjaan operasional seperti stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU), risiko *burnout* cenderung lebih tinggi akibat karakteristik tugas yang menuntut responsivitas tinggi, interaksi langsung dengan pelanggan, serta penerapan sistem kerja *shift*. Penelitian terhadap pekerja bagian operator SPBU di Kecamatan Percut Sei Tuan menunjukkan bahwa waktu kerja, beban kerja, dan stres kerja berkaitan erat dengan kelelahan kerja (Laia et al., 2023), sehingga kondisi pekerjaan operator SPBU perlu mendapat perhatian khusus. Di sisi lain, dukungan sosial merupakan faktor krusial yang mampu memitigasi dampak stres kerja terhadap *burnout*. Dukungan sosial, baik dari rekan kerja maupun atasan, membekali individu dengan sumber daya untuk mengelola tekanan kerja sekaligus meningkatkan kesejahteraan psikologis secara keseluruhan (Sarafino & Smith, 2014). Penelitian pada karyawan retail di Purwakarta membuktikan bahwa dukungan sosial berpengaruh

signifikan terhadap *burnout* dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ (Alpa'Izi et al., 2024). Selain penelitian yang menguji hubungan masing-masing variabel secara terpisah, kajian terhadap tenaga kesehatan turut membuktikan bahwa workload dan social support berpengaruh terhadap *burnout*, baik secara parsial maupun simultan (Rizky & Suhariadi, 2021), yang menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dan dukungan sosial dapat dipertimbangkan secara bersama-sama dalam memahami tingkat *burnout* pekerja.

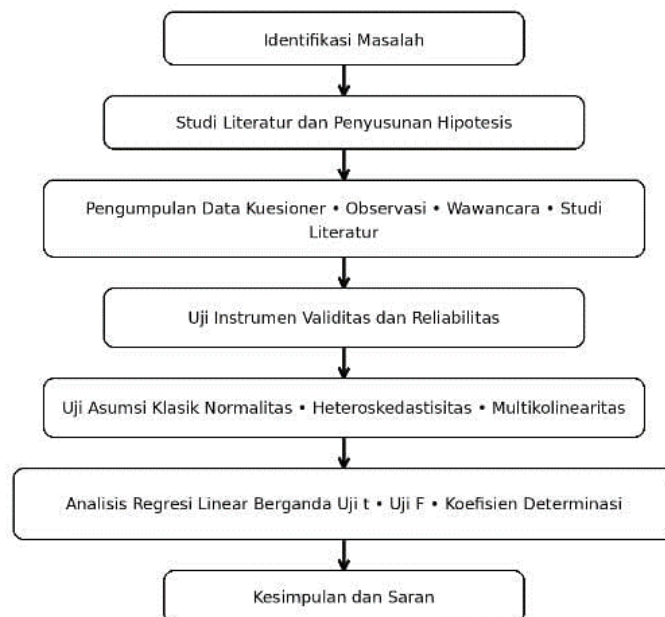
Meskipun kajian mengenai stres kerja terhadap *burnout* maupun dukungan sosial terhadap *burnout* telah banyak dilakukan pada berbagai kelompok pekerja, penelitian yang menguji pengaruh stres kerja dan dukungan sosial secara simultan terhadap *burnout* pada karyawan SPBU masih relatif terbatas. Kesenjangan ini kontras dengan karakteristik pekerjaan di SPBU yang ditandai dengan tekanan tinggi akibat sistem shift, tuntutan pelayanan yang ketat, serta interaksi intensif dengan pelanggan. Dengan demikian, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) mengenai pengaruh simultan stres kerja dan dukungan sosial terhadap *burnout*, khususnya pada karyawan sektor operasional layanan langsung yang memerlukan pengkajian empiris lebih lanjut. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *burnout* karyawan SPBU Cibodas Tangerang, (2) mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* karyawan SPBU Cibodas Tangerang, dan (3) mengetahui pengaruh stres kerja dan dukungan sosial secara simultan terhadap *burnout* karyawan SPBU Cibodas Tangerang. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian simultan dua faktor psikososial tersebut pada objek penelitian sektor jasa layanan bahan bakar yang belum banyak diteliti sebelumnya, sehingga diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sekaligus memberikan landasan empiris bagi perusahaan dalam merancang kebijakan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen SPBU dalam mengidentifikasi dan mengelola stres kerja karyawan serta meningkatkan dukungan sosial di lingkungan kerja, sehingga perusahaan dapat menekan tingkat *burnout*, meningkatkan kinerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Secara akademis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan stres kerja, dukungan sosial, dan *burnout*, serta dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji topik sejenis dalam konteks pekerjaan operasional layanan langsung lainnya. Bagi peneliti, kajian ini juga menjadi sarana untuk mengaplikasikan kerangka teori manajemen sumber daya manusia secara sistematis pada permasalahan nyata di lapangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara stres kerja (X1) dan dukungan sosial (X2) terhadap *burnout* (Y). Penelitian dilaksanakan di SPBU 34-15104, Cibodas, Tangerang, dengan pengumpulan data berlangsung pada 13 Mei 2026 sampai dengan 13 Juni 2026. Populasi penelitian adalah seluruh 35 karyawan SPBU Cibodas Tangerang, baik pada bagian operasional maupun administrasi (Sugiyono, 2021). Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* (total sampling), sehingga seluruh 35 karyawan dijadikan responden penelitian (Sugiyono, 2021).

Variabel stres kerja diukur melalui dimensi tuntutan tugas, tuntutan peran, dan struktur organisasi yang dijabarkan ke dalam indikator beban kerja, tekanan waktu, konflik kerja, ketidakjelasan tugas, hubungan kerja yang kurang harmonis, serta kelelahan selama bekerja (Robbins & Judge, 2019). Variabel dukungan sosial diukur melalui dimensi dukungan emosional, instrumental, informasi, dan penghargaan (Sarafino & Smith, 2014), sedangkan variabel *burnout* diukur melalui dimensi kelelahan emosional, penurunan prestasi diri (*reduced personal accomplishment*), dan depersonalisasi. Seluruh indikator dituangkan ke dalam butir pernyataan kuesioner berskala Likert lima tingkat. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner daring, observasi, dan wawancara dengan Human Resource Manager SPBU 34-15104 untuk memperoleh informasi mengenai kondisi kerja dan permasalahan yang berkaitan dengan stres kerja, dukungan sosial, serta *burnout* (Ardiansyah et al., 2023).



Gambar 1. Desain Penelitian

Teknik analisis data diawali dengan uji kualitas instrumen berupa uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha (Utami, 2023). Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (rasio skewness), uji heteroskedastisitas (uji Glejser dan scatter plot), serta uji multikolinearitas (nilai Tolerance dan VIF) (Fahmeyzan et al., 2018; Sari et al., 2024). Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linear berganda, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

Kriteria pengujian ditetapkan sebagai berikut: suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan ($df = n-2$), sedangkan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Data residual dinyatakan berdistribusi normal apabila rasio skewness berada pada rentang -2 hingga +2. Model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi pada uji Glejser lebih besar dari 0,05, serta bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Adapun hipotesis diterima secara parsial apabila nilai signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05, dan diterima secara simultan apabila nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring kepada 35 karyawan SPBU 34-15104 Cibodas Tangerang melalui tautan yang disebarakan melalui aplikasi percakapan pada tanggal 13 Mei sampai dengan 13 Juni 2026. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan bagian/posisi kerja disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	23	65,7
	Perempuan	12	34,3
Usia	18 – 20 tahun	1	2,9
	20 – 25 tahun	16	45,7
	25 – 30 tahun	7	20,0

Kategori	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Pendidikan Terakhir	30 – 35 tahun	10	28,6
	35 – 40 tahun	0	0,0
	40 – 45 tahun	1	2,9
	SMA/SMK	33	94,3
	Diploma	0	0,0
Lama Bekerja	S1	2	5,7
	< 1 tahun	6	17,1
	1 – 3 tahun	18	51,4
	3 – 6 tahun	11	31,4
	> 6 tahun	0	0,0
Bagian/Posisi Kerja	Operator SPBU	26	74,3
	Pengawas Shift	3	8,6
	Admin	3	8,6
	Office Boy/Cleaning Service	3	8,6

Sumber: Data diolah (2026)

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r-hitung	r-tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	8	0,699 – 0,865	0,334	0,922	Valid & Sangat Reliabel
Dukungan Sosial (X2)	8	0,669 – 0,887	0,334	0,909	Valid & Reliabel
Burnout (Y)	8	0,693 – 0,956	0,334	0,950	Valid & Sangat Reliabel

Sumber: Data diolah (2026)

Pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi untuk memastikan model regresi memenuhi syarat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Ringkasan hasil uji normalitas,

heteroskedastisitas, dan multikolinearitas disajikan pada Tabel 3.

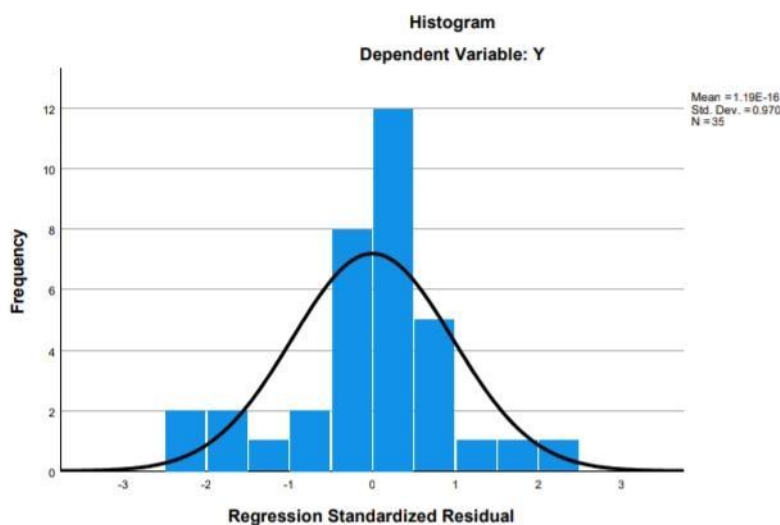
Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Hasil	Kriteria	Keterangan
Normalitas (rasio skewness)	-1,075	-2 s.d. +2	Berdistribusi normal
Heteroskedastisitas – Glejser (X1)	Sig. = 1,000	Sig. > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Heteroskedastisitas – Glejser (X2)	Sig. = 1,000	Sig. > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Multikolinearitas (X1)	Tolerance 0,804; VIF 1,243	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas (X2)	Tolerance 0,804; VIF 1,243	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas

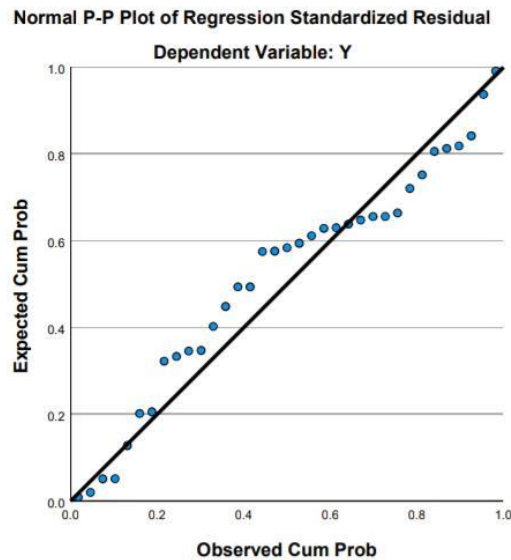
Sumber: Data diolah (2026)

Hasil uji normalitas dengan rasio skewness sebesar -1,075 berada pada rentang -2 hingga +2 sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal (Fahmeyzan et al., 2018). Hal ini diperkuat dengan pola histogram residual yang membentuk kurva lonceng (*bell-shaped curve*) pada Gambar 2 serta sebaran titik-titik pada Normal P-P Plot yang mengikuti garis diagonal pada Gambar 3.

Charts

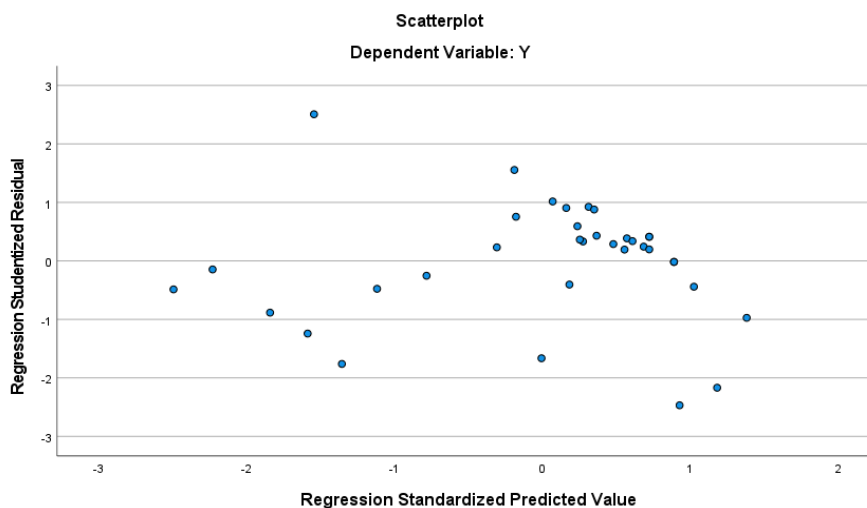


Gambar 2. Hasil Uji Histogram



Gambar 3. Hasil Uji Normal P-P Plot

Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi X1 dan X2 sebesar 1,000 ($> 0,05$) sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Sari et al., 2024). Hasil tersebut didukung oleh pola sebaran titik pada scatter plot yang tidak membentuk pola tertentu (Gambar 4). Selanjutnya, uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,804 ($> 0,10$) dan VIF sebesar 1,243 (< 10) pada kedua variabel independen, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas.



Gambar 4. Hasil Uji Scatter Plot

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa stres kerja (X1) memiliki nilai t

hitung 6,980 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Sebaliknya, dukungan sosial (X2) memiliki nilai t hitung -1,379 dengan signifikansi 0,177 ($> 0,05$), sehingga dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *burnout*, sebagaimana disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	5,933	3,438	-	1,726	0,094	-
Stres Kerja (X1)	0,990	0,142	0,847	6,980	0,000	Signifikan
Dukungan Sosial (X2)	-0,223	0,162	-0,167	-1,379	0,177	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4, persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah $Y = 5,933 + 0,990X_1 - 0,223X_2$. Nilai konstanta sebesar 5,933 menunjukkan prediksi *burnout* ketika stres kerja dan dukungan sosial bernilai nol. Koefisien regresi stres kerja sebesar 0,990 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan stres kerja meningkatkan skor *burnout* sebesar 0,990 satuan dengan asumsi dukungan sosial konstan, sedangkan koefisien dukungan sosial sebesar -0,223 menunjukkan arah hubungan yang berlawanan meskipun secara statistik tidak signifikan.

Pengujian hipotesis secara simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 26,173 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sebagaimana disajikan pada Tabel 5. Hasil ini membuktikan bahwa stres kerja dan dukungan sosial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *burnout* karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1191,329	2	595,665	26,173	0,000
Residual	728,271	32	22,758		
Total	1919,600	34			

Sumber: Data diolah (2026)

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,621 sebagaimana disajikan pada Tabel 6 menunjukkan bahwa stres kerja dan dukungan sosial mampu menjelaskan 62,1% variasi *burnout*, sedangkan sisanya 37,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,788	0,621	0,597	4,77058

Sumber: Data diolah (2026)

Analisis kontribusi parsial pada Tabel 7 menunjukkan bahwa stres kerja memberikan kontribusi dominan sebesar 65,47% terhadap *burnout*, sedangkan dukungan sosial hanya berkontribusi -3,46% yang mengindikasikan pengaruh berlawanan arah namun tidak signifikan secara statistik.

Tabel 7. Hasil Uji Kontribusi Parsial (Determinasi Parsial)

Variabel	Beta $\times$ Zero-order	Hasil	Kontribusi (%)
Stres Kerja (X1)	0,847 $\times$ 0,773	0,6547	65,47
Dukungan Sosial (X2)	-0,167 $\times$ 0,207	-0,0346	-3,46
Total	-	0,6202	62,10

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan SPBU Cibodas Tangerang (t hitung 6,980 > t tabel 2,037; Sig. 0,000 < 0,05), sehingga hipotesis pertama (Ha1) diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian pada operator SPBU di Kecamatan Percut Sei Tuan yang membuktikan bahwa beban kerja dan tekanan waktu berkaitan erat dengan kelelahan kerja (Laia et al., 2023), serta konsisten dengan konsep stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi dan kinerja karyawan (Rahajaan et al., 2016; Robbins & Judge, 2019). Kesamaan hasil tersebut menegaskan bahwa tekanan kerja pada pekerjaan operasional layanan langsung, seperti SPBU, merupakan faktor yang relevan dalam menjelaskan tingkat *burnout* karyawan.

Sebaliknya, dukungan sosial tidak terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *burnout* (t hitung -1,379 < t tabel 2,037; Sig. 0,177 > 0,05), sehingga hipotesis kedua (Ha2) ditolak. Hasil ini berbeda dengan penelitian pada karyawan retail di Purwakarta yang menemukan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap *burnout* (Alpa'Izi et al., 2024). Perbedaan hasil ini diduga disebabkan oleh karakteristik pekerjaan operator SPBU yang lebih banyak dipengaruhi oleh tekanan tugas dan beban kerja individual dibandingkan interaksi sosial di lingkungan kerja, sehingga dukungan emosional, instrumental, informasi, maupun penghargaan dari rekan kerja (Sarafino &

Smith, 2014) belum cukup untuk meredam dampak tekanan kerja yang dirasakan.

Secara simultan, stres kerja dan dukungan sosial terbukti berpengaruh signifikan terhadap *burnout* (F hitung 26,173 > F tabel 3,295; Sig. 0,000 < 0,05) dengan kontribusi sebesar 62,1%, sehingga hipotesis ketiga (H_{a3}) diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian pada tenaga kesehatan yang membuktikan bahwa workload dan social support secara bersama-sama berpengaruh terhadap *burnout* (Rizky & Suhariadi, 2021). Dengan demikian, meskipun dukungan sosial tidak signifikan secara parsial, keberadaannya tetap berperan ketika dianalisis bersama dengan stres kerja dalam menjelaskan variasi *burnout* karyawan SPBU.

Merujuk kembali pada tujuan dan judul penelitian ini, temuan tersebut menegaskan bahwa stres kerja merupakan determinan utama *burnout* pada karyawan SPBU Cibodas Tangerang, sedangkan dukungan sosial berperan sebagai faktor pelengkap yang signifikansinya baru terlihat ketika diuji bersama-sama dengan stres kerja. Implikasi praktisnya, manajemen SPBU perlu memprioritaskan pengendalian sumber-sumber stres kerja, seperti beban kerja dan tekanan waktu pada sistem shift, tanpa mengabaikan peran dukungan sosial sebagai bagian dari strategi jangka panjang untuk menjaga kesejahteraan psikologis karyawan. Secara teoretis, hasil ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia dengan menunjukkan bahwa pada konteks pekerjaan operasional layanan langsung, kontribusi faktor tekanan kerja individual jauh lebih dominan dibandingkan faktor relasional dalam menjelaskan kondisi *burnout*, sehingga model-model pencegahan *burnout* pada sektor sejenis perlu memberi bobot lebih besar pada manajemen beban dan tekanan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan SPBU Cibodas Tangerang, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 6,980 lebih besar dari t tabel 2,037 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *burnout*, dengan nilai t hitung sebesar -1,379 lebih kecil dari t tabel 2,037 dan signifikansi 0,177 lebih besar dari 0,05. Meskipun demikian, stres kerja dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *burnout*, dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 26,173 lebih besar dari F tabel 3,295 serta signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,621 yang berarti 62,1% variasi *burnout* dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Perusahaan disarankan untuk memperhatikan tingkat stres kerja karyawan melalui pengaturan

beban kerja yang lebih seimbang, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, sekaligus tetap meningkatkan dukungan sosial melalui komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *burnout*, seperti beban kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan work-life balance, serta memperluas jumlah responden dan objek penelitian agar hasil yang diperoleh dapat digeneralisasi secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alpa'Izi, J., Rahman, P. R. U., & Pratomo, R. Y. (2024). Peran dukungan sosial terhadap *burnout*: Studi regresi pada karyawan retail di Purwakarta. *Jurnal Psikologi dan Konseling West Science*, 2(3), 138–144. <https://doi.org/10.58812/jpkws.v2i03.1536>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9.
- Fahmeyzan, D., Soraya, S., & Etmy, D. (2018). Uji normalitas data statistik. *Jurnal Varian*, 2(1), 31–36.
- Feronika, K., Anderson, K., & Hnly, S. (2024). Pengaruh jumlah penduduk, tingkat pendidikan dan tingkat pengangguran terhadap kemiskinan di Kabupaten Minahasa. *Jurnal Berkah Efisiensi Ilmiah*, 24(April), 14–25.
- Firdaus, V. (n.d.). Workload, *burnout*, distress and turnover intention path analysis. *International Journal of Law, Ethics, and Society*. <https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/1506>
- Laia, A. P., Hartono, & Silalahi, M. I. (2023). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja terhadap pekerja bagian operator SPBU di Kecamatan Percut Sei Tuan. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 9(2), 829–836.
- Rahajaan, T. E. V., Swasto, B., & Rahardjo, K. (2016). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap lingkungan kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior. *Jurnal Pengumpulan Data*, 6(2), 104–116.
- Rizky, N., & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh workload dan social support terhadap *burnout* pada tenaga kesehatan. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, 1(2), 1199–1206. <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku organisasi* (18th ed.). Salemba Empat.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (8th ed.). Wiley.
- Sari, A. P., Hasanah, S., & Nursalman, M. (2024). Uji normalitas dan homogenitas dalam analisis statistik. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 51329–51337.

- Satria, R., & Imam, D. C. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya periode 2018–2022. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(7), 5490–5500. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.3020>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Undari Sulung, M. M. (2024). Data primer sebagai sumber informasi penelitian. *Jurnal Edu Research: Indonesian Institute for Corporate Learning and Studies (IICLS)*, 5(2), 28–33.
- Utami, Y. (2023). Analisis pemanfaatan media sosial sebagai sarana dakwah. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 4(2), 21–24.
- Widyanti, E., Purba, J., & Yulianto, A. (2025). Pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada guru. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 80–82.
- Yuliana, L., & Ernawati, R. D. (2020). Pelaksanaan observasi supervisi klinis. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 10(2), 162–170.