



Hubungan Dukungan Organisasional Dengan Burnout

Correlation Between Organizational Support and Burnout

Rizqa Nabilah⁽¹⁾, Shirley Melita Sembiring Meliala^(2*), Khairuddin⁽³⁾

& Doli Maulana Gama Samudera Lubis⁽⁴⁾

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

*Corresponding author: shirleymelita@staff.uma.ac.id

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan Hubungan Dukungan Organisasional Dengan Burnout Pada Karyawan PGN Solution. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis korelasional. Populasi penelitian adalah karyawan di PGN Solution yang berjumlah 67 karyawan. Menggunakan teknik sampling total sampling. Dalam mengukur dukungan organisasional peneliti menggunakan teori aspek-aspek dukungan organisasional: peduli dengan kesejahteraan karyawan, respon terhadap kesulitan karyawan, peduli dengan performa kerja karyawan, respon terhadap ide dan pendapat karyawan. Skala disusun berdasarkan aspek-aspek burnout: Kelelahan emosi (emotional exhaustion), depersonalisasi (depersonalization), perasaan tidak berkemampuan (low of personal accomplishment). Berdasarkan hasil analisis korelasi product moment, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan organisasional dengan burnout. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,391$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Disimpulkan bahwa dukungan organisasional sedang cenderung rendah dengan mean hipotetik sebesar 67,5 lebih besar dari mean empirik dengan nilai 61,06. Selanjutnya burnout memperoleh hasil sedang cenderung tinggi dengan nilai mean hipotetik sebesar 57,5 lebih kecil dibandingnya nilai mean empirik 62,76.

Kata Kunci: Dukungan Organisasional; *Burnout*; Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the relationship between Organizational Support and Burnout in PGN Solution employees. This study uses quantitative research methods with correlational analysis. The research population is employees at PGN Solution, totaling 67 employees. Using total sampling technique. In measuring organizational support, researchers use the theory of aspects of organizational support: concern for employee welfare, response to employee difficulties, concern for employee work performance, response to employee ideas and opinions. The scale is arranged based on burnout aspects: emotional exhaustion, depersonalization, feelings of inadequacy (low of personal accomplishment). Based on the results of product moment correlation analysis, it can be seen that there is a negative relationship between organizational support and burnout. This result is evidenced by the correlation coefficient $r_{xy} = -0.391$, with a significant $p = 0.000 < 0.05$. It was concluded that organizational support tends to be low with a hypothetical mean of 67.5 greater than the empirical mean of 61.06. Furthermore, burnout results tend to be high with a mean hypothetical value of 57.5, which is smaller than the empirical mean value of 62.76.

Keywords: Organizational Support; *Burnout*; Employee.

How to Cite: Nabilah, R., Meliala, S. M. S., Khairuddin, K. & Lubis, D. M. G. S. 2023. Hubungan Dukungan Organisasional Dengan Burnout, *Jurnal Social Library*, 3 (2): 67-73.

PENDAHULUAN

Dalam proses mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan mungkin akan merasa lelah dan menghambat aktivitas pekerjaannya. Ketika karyawan tidak memenuhi harapan dan tuntutan perusahaan, kinerja mereka akan memburuk. Reaksi terhadap ketidakmampuan biasanya mencakup ketidakpuasan baik secara fisik dan juga emosional, akan mengarah pada upaya penyelesaian. Beberapa orang mencoba metode berbeda untuk mengatasi kelelahan, namun tidak semuanya berhasil. Hidup di kehidupan modern ini menuntut karyawan untuk dapat bekerja dengan cepat dan maksimal, hal ini dapat memunculkan permasalahan serta tekanan di tempat kerja yang kemudian dapat menjadi *burnout*.

Maslach (dalam Efa, 2011) mengidentifikasi *burnout* sebagai sindrom kelelahan fisik serta mental meliputi perkembangan konsep diri negatif, konsentrasi buruk, dan perilaku kerja negatif. Menurut Pines & Aronson (2016), ciri-ciri umum dari *burnout* adalah nyeri fisik yang ditandai dengan sakit kepala, demam, nyeri punggung, ketegangan otot leher dan bahu, sering masuk angin, susah tidur, dan kelelahan kronis. Kelelahan emosional ditandai dengan kebosanan, mudah tersinggung, sinisme, kemarahan, kecemasan, keputusasaan, kesedihan, depresi, dan ketidakberdayaan. Kelelahan mental ditandai dengan ketidakpedulian terhadap lingkungan, sikap negatif terhadap orang lain, rendahnya konsep diri, putus asa terhadap jalan hidup, dan perasaan tidak berharga.

Burnout karyawan disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, dimana karyawan merasa mempunyai terlalu banyak pekerjaan, tidak cukup waktu

untuk melakukan apa yang perlu dilakukan, dan tidak cukup sumber daya untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Terdapat ketidakseimbangan atau ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan pribadi untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Menurut Schuler dan Jackson (2017), aspek *burnout* antara lain: Kelelahan emosional dalam aspek ini ketika diminta untuk menggambarkan perasaan mereka, pekerja yang kelelahan secara emosional akan mengatakan bahwa mereka merasa lelah secara fisik. Aspek selanjutnya adalah sikap depersonalisasi, aspek ini terlihat pada pekerja yang telah mencapai tahap paling ekstrim, dimana pekerja menjadi peka terhadap orang yang mereka layani. Aspek lainnya adalah perasaan tidak mampu, aspek ini terlihat pada kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam waktu yang diberikan.

Burnout dapat muncul di berbagai jenis pekerjaan, termasuk pekerjaan yang berlatar belakang *non-human service*. Muchinsky (Farhati dan Rosyid, 2016) menyatakan bahwa *burnout* dapat terjadi pada semua jenis pekerjaan ketika ada tekanan, dan energi yang dihasilkan berkurang ketika ada rasa frustrasi yang terus-menerus. Karyawan diharapkan tidak mengalami *burnout*.

Setiap perusahaan memiliki cara berbeda untuk mengatasi *burnout*, seperti memberikan konseling kepada karyawan, membekali mereka dengan pengetahuan dasar tentang stres dan cara mengatasinya, cara mendapatkan bantuan, dan informasi tentang kebijakan perusahaan seputar kesehatan mental. Perusahaan juga berkomitmen untuk menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan dan

meningkatkan lingkungan kerja secara fisik dan sosial. Contohnya seperti pemberian cuti tahunan, kegiatan rekreasi bersama tim, memperkuat ikatan, pemeriksaan kesehatan, kumpul keluarga, menawarkan insentif atau menawarkan upah lembur yang tinggi. Hal serupa juga terjadi pada pekerja PGN Solutions.

PGN Solution adalah perusahaan yang bergerak di bidang transmisi dan distribusi gas bumi. PGN mengoperasikan lebih dari 3.750 km pipa distribusi gas, memasok gas bumi ke rumah-rumah serta pembangkit listrik, industri, fasilitas komersial termasuk restoran, hotel dan rumah sakit di wilayah terpadat di Indonesia. PGN mendapat untung dengan menjual gas ke konsumen. PGN Solution telah mengelola lebih dari 3.300 proyek. Yang terpenting dan dapat menjadi tolak ukur kehandalan PGN Solution dalam menyelesaikan seluruh proyek pemanfaatan gas bumi di berbagai wilayah Indonesia.

Berdasarkan pantauan, PGN Solutions menunjukkan bahwa meskipun pekerja memandang pekerjaan sebagai bagian dari kehidupan, datang tepat waktu, menerima kritik, dan mengikuti aturan perusahaan, tidak sedikit pula yang mangkir dari pekerjaan. Dalam penelitian ini, pekerja lapangan terkadang lupa kembali ke kantor pada sore hari untuk mengambil sidik jarinya. Selain itu, karena lingkungan kerja yang monoton serta tantangan fisik dan mental, banyak orang yang lupa memasukkan data di hari yang sama dan akhirnya bekerja keesokan harinya.

Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pengambilan sampel dari bagian operator yang pembagian kerjanya sebagai berikut: melihat, membaca,

menulis pasokan gas yang masuk dan melaporkan kepada GMC selaku pemasok yang bersumber dari beberapa stasiun di Sumbagut. Tugas harian lainnya meliputi tugas terjadwal seperti pembersihan pipa stasiun dan tugas lainnya yang terdiri dari dua shift, yakni 12 jam (08:00-20:00). Pekerja berpandangan bahwa meskipun PGN Solution memiliki alat pendekripsi, namun tidak semua pekerja mampu mengoperasikannya dengan baik sehingga dapat melihat tugas yang sudah selesai dan belum selesai tanpa pemberitahuan. Karyawan merasa bahwa tugas yang diberikan akan selesai jika mereka mendapat dukungan dari rekan kerja, sehingga menciptakan insentif untuk melakukan pekerjaan dengan lebih mudah. Karena waktu istirahat yang fleksibel, seringkali terdapat kesenjangan antar karyawan sehingga membuat mereka kurang tepat waktu untuk masuk kerja.

Dari asil wawancara bersama salah seorang karyawan, memang benar bahwa *burnout* terjadi karena pekerjaan yang dituntut secara optimal dan sempurna, namun secara psikologis jam kerja yang terus menerus menyebabkan sebagian pegawai merasa tertekan, tidak mampu berkonsentrasi, lesu, dan kurang perhatian dengan lingkungan sosial. Tekanan kerja yang berlebihan ini terkadang dapat menyebabkan kegagalan pemurnian gas sehingga menimbulkan risiko kecelakaan kerja. Perlu dilakukan pengecekan terhadap kondisi dan keamanan jaringan pipa gas yang disalurkan untuk memastikan tidak ada halangan dan hambatan yang dibiarkan dan berdampak pada jaringan pipa gas lainnya. Menurut salah satu supervisor, ada pegawai lain yang mengundurkan diri karena kondisi fisiknya tidak fit dengan kondisi kerja

yang dialaminya. Kondisi kerja yang membuat karyawan lelah disebabkan oleh sistem distribusi gas dan kondisi teknis yang terkadang sulit dipahami karena harus mampu menguasai alat, jaringan dan aplikasi yang digunakan selama bekerja. Dukungan organisasional adalah keyakinan karyawan tentang sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan memberikan nilai atas kontribusi mereka terhadap organisasi yang lebih kecil, dan mereka lebih mungkin mengalami konsekuensi psikologis negatif (Eisenberger, 2014). Dukungan sosial organisasi berperan penting dalam membangun lingkungan sosial yang sehat dan kondusif. Organisasi yang sehat dan bersahabat juga akan menciptakan hubungan interpersonal yang baik. Hal ini akan menjadi dukungan bagi anggota organisasi dalam bekerja. Dukungan ini memotivasi anggota organisasi untuk bekerja keras, meskipun terasa sulit. Semangat dan dukungan yang diberikan kepada para anggota organisasi akan mampu mengubah perasaan membosankan dalam bekerja menjadi cerah dan penuh gairah kembali.

Karyawan tidak melakukan penyesuaian ketika ada yang keluar kantor untuk bergantian bersantai atau beribadah karena merasa kurang mendapat dukungan dan komunikasi dari temannya. Steers (2005) berpendapat bahwa tanpa kinerja yang baik pada seluruh tingkatan organisasi, pencapaian tujuan dan kesuksesan organisasi menjadi sangat sulit atau bahkan tidak mungkin. Siapapun bisa mengalami *burnout* di tempat kerja.

METODE

Jenis penelitian dalam penelitian ini ialah kuantitatif. Skala disusun berda-

sarkan aspek *burnout* menurut Maslach (Harnida, 2015) antara lain: *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *low of personal accomplishment*. Dukungan organisasional pada penelitian ini diukur berdasarkan aspek kognitif dukungan organisasional yang digunakan oleh Eisenberger dkk. (Wisdom A, 2017) berdasarkan item *survey of perceived organizational support*, termasuk kekhawatiran tentang kesejahteraan karyawan, tanggapan terhadap kesulitan karyawan, kekhawatiran tentang kinerja karyawan, dan tanggapan terhadap ide dan komentar karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah 67 karyawan PGN Solution. Total sampling digunakan sebagai teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini, menurut Sugiyono (2014) total sampling adalah suatu teknik penentuan sampel yang diambil berdasarkan seluruh populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 67 pekerja PGN Solution Action. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan datanya diukur dengan menggunakan Skala Likert, skala likert digunakan karena mudah dipahami dan familiar. Terdiri dari 4 alternatif jawaban sangat setuju (SS) hingga sangat tidak setuju (STS). Rentang nilai 4 hingga 1 diberikan untuk pernyataan favourable, dan rentang skor 1 hingga 4 diberikan untuk pernyataan unfavourable. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *product moment Karl Pearson*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Skala dukungan organisasional terdiri dari 28 item, dan skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* < 0,300 sehingga ada satu item yang hilang yaitu

item nomor 26. Nilai reliabilitasnya senilai 0,947. Skala *burnout* terdiri dari 28 item, dan skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* < 0,300 sehingga 6 item yaitu item 1, 14, 15, 18, 21, dan 24 gugur, artinya sisa 22 item tersebut valid. Nilai reliabilitasnya senilai 0,891.

Uji normalitas sebaran dianalisis menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* (KS). Berdasarkan analisis tersebut diketahui bahwa data variabel dukungan organisasional dan *burnout* berdistribusi normal, yaitu berdistribusi menurut prinsip kurva normal.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	Mean	SD	K-S	Sig	Ket
Dukungan organisasional	61,06	14,276	0,550	0,923	Normal
Burnout	62,76	9,288	0,992	0,279	Normal

Uji linearitas hubungan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Artinya apakah dukungan organisasional dapat memberikan dampak *Burnout* karyawan PGN Solution. Melalui uji linearitas dapat diketahui apakah variabel independen dan dependen penelitian ini dapat dianalisis dengan korelasi *product-moment*. Dari hasil analisis diketahui bahwa variabel dukungan organisasional mempunyai hubungan linier dengan *burnout*. Sebagai kriteria, apabila p beda pada *deviation for linearity* > 0,050 untuk linearitas berarti pengaruhnya tidak mempunyai deviasi yang berarti, sehingga reaksi antara IV dan DV tidak terputus dan murni akibat interaksi keduanya. Sehingga dapat disimpulkan linier.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan

Interaksi	Koefisien F	P value	Ket
X - Y	1,239	0,543	Linier

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product-moment* terlihat bahwa terdapat hubungan negatif antara

dukungan organisasional dengan *burnout*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,391$, signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Tabel 3. Analisa Korelasi rProduct Moment

Statistik	Koefisien (r _{xy})	P	Koef. Det. (r ²)	BE%	Ket
X - Y	-0,391	0,000	0,283	28,30%	S

Pada penelitian ini mean hipotesis variabel dukungan organisasional ditunjukkan dengan menggunakan skala berjumlah 27 item, dan dirumuskan dalam bentuk skala Likert dengan 4 pilihan jawaban, sehingga mean hipotetiknya adalah $\{(27 \times 1) + (27 \times 4)\} / 2 = 67,5$. Dalam penelitian ini variabel *burnout* ditunjukkan dengan menggunakan skala yang berjumlah 22 item, dan diformalkan menggunakan skala Likert yang terdiri dari 4 jawaban, sehingga mean yang hipotetiknya adalah $\{(22 \times 1) + (22 \times 4)\} / 2 = 55$. Hasil analisis statistik berdasarkan analisis data diperoleh mean empirik senilai 61,06 untuk variabel dukungan organisasional dan 62,76 untuk variabel *burnout*. Untuk mengetahui kondisi dukungan organisasional dan *burnout*, perlu dilakukan perbandingan antara nilai mean empirik dan nilai mean hipotetik dengan mempertimbangkan besar kecilnya nilai SB atau SD dari variabel yang diukur. Nilai SB atau SD dari variabel dukungan organisasional adalah 14,276, dan *burnout* senilai 9,288.

Variabel	Mean			Ket
	Hipo tetik	Empirik	SD/SB	
Dukungan organisasional	67,5	61,06	14,276	Sedang cenderung rendah
Burnout	57,5	62,76	9,288	Sedang cenderung tinggi

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa dukungan

organisasional cenderung rendah, dengan mean hipotetik (67,5) lebih tinggi dibandingkan mean empirik (61,06). Selain itu, *burnout* cenderung memiliki mean hipotetik yang tinggi (57,5) lebih kecil dari mean empiriknya (62,76).

Burnout adalah respons karyawan terhadap situasi yang secara emosional menuntutnya di mana penerima layanan membutuhkan berupa bantuan, perhatian, atau perawatan dari penyedia layanan (Leiter & Maslach, 2009). Dukungan organisasional dipersepsikan sebagai rasa nyaman, bentuk perhatian, bentuk penghargaan, dan dukungan yang diserahkan individu atau kelompok (Sarafino, 2011).

Burnout dapat muncul di berbagai jenis pekerjaan, termasuk pekerjaan yang berlatar belakang layanan non-manusia. Muchinsky (Farhati dan Rosyid, 2016) menyatakan bahwa *burnout* dapat terjadi pada semua jenis pekerjaan ketika ada tekanan, dan energi yang dihasilkan berkurang ketika ada rasa frustrasi yang terus-menerus. Karyawan diharapkan tidak mengalami *burnout*. Menurut Maslach (2016), salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout* adalah dukungan organisasional. Menurut Hartman (Kusumastuti, 2005), merujuk pada dukungan teman sebaya merupakan variabel yang berhubungan secara signifikan dengan *burnout*. Menurut Cherniss (Efa, 2011), interaksi sosial dengan teman sebaya merupakan sumber dukungan yang sangat penting bagi individu untuk beradaptasi terhadap stres. Pines (Efa, 2011) menyatakan bahwa individu cenderung tidak mengalami *burnout* jika organisasi memberikan kesempatan bagi individu untuk mengekspresikan

perasaannya dan didukung melalui umpan balik dari rekan sejawat.

Penelitian sebelumnya mengenai hubungan dukungan sosial dengan kelelahan kerja pada karyawan rotary PT Sumber Mas Indah Plywoods (Yoga, 2006). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial karyawan dengan kelelahan kerja ($r = -0,575$, $\text{sig.} = 0,000$). Sumbangan efektif dukungan sosial terhadap kelelahan kerja senilai 33,1%. Orang yang mengalami kelelahan kerja sangat memerlukan dukungan sosial atau dukungan dari orang-orang disekitarnya untuk mengurangi atau menghilangkan rasa lelah tersebut. Dukungan sosial dari lingkungan dapat mengurangi potensi kelelahan karyawan.

Pada penelitian lain diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) senilai $-0,577$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) yang mana terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan sosial pegawai dengan *burnout*. Sumbangan efektif dukungan sosial terhadap *burnout* senilai 33,3%. Hasil analisis diperoleh mean empirik (RE) variabel *burnout* senilai 48,83 dan mean hipotetik (RH) senilai 47,5 yang menunjukkan bahwa *burnout* pegawai berada pada kategori sedang. Sedangkan untuk variabel dukungan sosial diperoleh mean empirik (RE) senilai 58,60 dan mean hipotesis (RH) senilai 47,5 yang menunjukkan tingginya dukungan sosial pada pegawai. Sehingga terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan sosial pegawai dengan *burnout* (Eka, 2015).

Penelitian lain memperoleh analisis yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara aspek kualitas dukungan

sosial dengan *burnout* ($r = -0.397$; $p < 0.001$), namun tidak ditemukan hubungan antara aspek kuantitas dukungan sosial dengan *burnout* ($r = -0.114$, $p < 0.05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa individu mampu mengatasi *burnout* ketika ia merasa puas dengan dukungan sosial yang diperolah, berapapun besarnya dukungan tersebut (Agustinus, 2020).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product-moment* didapatkan bahwa ada hubungan negatif antara dukungan organisasional dengan *burnout*. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi $r_{xy} = -0,391$, signifikan $p = 0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Koefisien determinasi (r^2) hubungan variabel independen dan dependen adalah 0,283. Ini menunjukkan bahwa dukungan organisasional terdistribusi senilai 28,30% pada *burnout*. Dukungan organisasional cenderung lebih rendah, dengan mean hipotetik (67,5) lebih tinggi dibandingkan mean empirik (61,06). Selain itu, hasil *burnout* cenderung memiliki nilai mean hipotesis (57,5) lebih kecil dari nilai mean empirik (62,76).

DAFTAR PUSTAKA

- Aristiani, E. Y. S., Dwityanto, A., & Psi, S. (2015). *Hubungan antara dukungan sosial dengan burnout pada perawat* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Baron, Robert, A., & Byrne, D. (2012). *Psikologi Sosial Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Canavan, J., Dolan P., & Pinkerton J. (2000). *Family support direction from diversity*.
- Eisenberger, dkk. (2014). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 500=507.
- Greenberg J. 2011, *Behaviour in Organizations*, 10th edition. Pearson Education Limited, Essex: England.
- Lathifah, A. (2017). Hubungan Spiritual Well-being dan Burnout Pada Karyawan. Pines, A., & Aronson, E. (2016). *Career burnout*. New York: Free Press .
- Nasution, S. 2016. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P., 2002. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698 – 714.
- Santrock, J. W. (2012). *Life Span Development : Perkembangan Masa Hidup* Jilid I. (B. Widyasinta, Penerj.) Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sufren, dan Natanael, Yonathan. 2014. *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Sugiyono. (2000). Statistika untuk Penelitian, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Hadi, M. (2011). Metodologi Riset. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tarmidi & Rambe, A.R.R. 2010. Korelasi Antara Dukungan Sosial Keluarga dan *Self-Directed Learning* pada Siswa SMA. *Jurnal Psikologi*, Tahun. 2010. Vol. 37, No. 2: 216-223.
- Widiasari J. K., 2010. *Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta*. (Skripsi). Surakarta. UNS.
- Yoga, C. V. (2006). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Rotary PT Sumber Mas Indah Plywoods* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).