

MENGURAI PENYEBAB BURNOUT GENERASI Z DI KUDUS: STUDI PENGARUH LINGKUNGAN FISIK, BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL

Rina Umi Wardani¹, Eka Naila Fitriana², Alda Inayatus Syafitri³, Muhammad Qoes Atieq⁴

^{1,2,3,4}Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kudus

^{1,2,3,4}email: rina.ummiwardani@gmail.com¹, ekanailafitriana@gmail.com², aldainayah6@gmail.com³, muhhammadqoesatieq@iainkudus.ac.id⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan dukungan sosial terhadap tingkat burnout pada karyawan generasi Z di Kudus. Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik dan emosional yang disebabkan oleh stres kerja berkepanjangan, yang dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan. Generasi Z, yang lahir antara tahun 1996 hingga 2010, memiliki karakteristik unik dalam menghadapi tekanan kerja di era digital dan globalisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei dan kuesioner skala Likert yang disebarkan kepada karyawan generasi Z di Kudus. Model konseptual penelitian didasarkan pada teori Job Demands-Resources (JD-R), yang menganggap lingkungan kerja fisik dan beban kerja sebagai tuntutan pekerjaan, serta dukungan sosial sebagai sumber daya yang dapat mengurangi stres kerja. Hasil penelitian diharapkan memberikan gambaran tentang bagaimana ketiga variabel tersebut berkontribusi terhadap burnout, sehingga perusahaan dapat merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan generasi Z. Penelitian ini mengisi kesenjangan literatur dengan fokus pada generasi Z di Kudus dan pengaruh simultan dari lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout.

Keywords: pengaruh lingkungan fisik, beban kerja, dukungan social, burnout, Kudus

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of physical work environment, workload, and social support on burnout levels in generation Z employees in Kudus. Burnout is a condition of physical and emotional exhaustion caused by prolonged work stress, which can reduce employee motivation and performance. Generation Z, born between 1996 and 2010, has unique characteristics in dealing with work pressure in the digital and globalization era. This study uses a quantitative approach with a survey and Likert scale questionnaire distributed to generation Z employees in Kudus. The conceptual model of the study is based on the Job Demands-Resources (JD-R) theory, which considers the physical work environment and workload as job demands, and social support as a resource that can reduce work stress. The results of the study are expected to provide an overview of how these three variables contribute to burnout, so that companies can design effective strategies to improve the well-being and productivity of generation Z employees. This study fills the literature gap by focusing on generation Z in Kudus and the simultaneous influence of the physical work environment, workload, and social support on burnout.

Keywords: the influence of physical environment, workload, social support, burnout, Kudus

I. PENDAHULUAN

Burnout pada karyawan generasi Z semakin menjadi perhatian utama dalam dunia kerja modern. Generasi ini dikenal dengan kemampuan adaptasi teknologi yang tinggi, namun juga menghadapi tantangan unik yang memengaruhi kesejahteraan mereka (Bauer and Hämmig 2014). Tekanan pekerjaan yang tinggi, tuntutan untuk selalu terhubung melalui media sosial, dan kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional sering kali menyebabkan stres dan

kelelahan emosional (Imany et al. 2021). Selain itu, budaya kerja yang menuntut hasil cepat dan jam kerja yang panjang turut memperburuk kondisi ini. Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi beberapa faktor yang berkontribusi terhadap *burnout*. Misalnya, beban kerja yang berlebihan dan lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung dapat meningkatkan risiko *burnout* pada karyawan (Romadhoni 2015). Dukungan sosial, baik dari rekan kerja maupun atasan, juga memiliki peran penting dalam mengurangi stres kerja dan mencegah *burnout* (Aisy, Ghifary, and Laksmi R 2023). Namun, hasil penelitian mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada generasi Z masih bervariasi. Sebagian penelitian menunjukkan pengaruh positif, sementara yang lain tidak menemukan hubungan signifikan (Imany et al. 2021).

Menurut (Wijoyo 2020) Generasi Z adalah orang-orang yang lahir antara tahun 1996 dan 2010, dan milenial adalah orang-orang yang lahir antara tahun 1981 dan 1995. Mereka mendominasi dunia kerja saat ini. Bagi karyawan, terutama bagi Gen Z, beban kerja berlebihan dapat menyebabkan stres dan ketidakseimbangan. Menurut perusahaan lembaga survei ipsos diperoleh sebanyak 24% generasi Z mengalami stres hingga berdampak tidak dapat bekerja *Burnout* pada karyawan generasi Z di Kudus semakin menjadi perhatian serius. Sebuah studi oleh Universitas Muria Kudus menemukan bahwa beban kerja dan dukungan sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout* pada guru muda, dengan kontribusi efektif mencapai 64,7% (Damayanti, Tjahjoanggoro, and Halim 2020). Namun, penelitian ini terbatas pada sektor pendidikan dan tidak secara spesifik meneliti generasi Z di Kudus. Penelitian lain oleh Dwi Luziana Agustin di PT. Indah Karya Kabupaten Bondowoso menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung, dan kurangnya dukungan sosial dapat menyebabkan *burnout* pada karyawan. Meskipun demikian, studi ini tidak fokus pada generasi Z dan tidak dilakukan di Kudus (Pratama, Hakim, and Maulidia 2024). Kesenjangan utama dalam penelitian-penelitian tersebut adalah kurangnya fokus pada karyawan generasi Z di Kudus, serta tidak adanya penelitian yang menggabungkan variabel lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan dukungan sosial secara bersamaan. (Khoirul 2025).

Pada konteks sosial, pekerjaan mempunyai peranan penting untuk membentuk struktur sosial dan menjadi penghubung seseorang dalam lingkup masyarakat. Adanya pekerjaan memberi peluang untuk seseorang menjalin relasi sosial, memperoleh pengalaman, dan memberikan kontribusinya pada pertumbuhan perekonomian dan sosial dalam tingkatan lokal, nasional, hingga global. Di era globalisasi ini, berbagai perusahaan dan lingkungan kerja lainnya menjadikan persaingan kerja semakin ketat dan memicu perubahan cepat pada lingkungan kerja. Pada lingkungan kerja inilah karyawan seringkali dituntut oleh harapan dan target kerja agar memperoleh hasil maksimal sehingga beban kerja yang diterima lebih tinggi. Beban kerja yang terlalu tinggi dan berlebihan ini memicu terjadinya *bornout* (Aisy and Laksmi R 2023). *Burnout* pada generasi z di kudu menggabungkan tiga dimensi utama yaitu lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan dukungan social. Pendekatan ini didasarkan pada model job Demands- Resources (JD-R) yang mengidentifikasi bahwa stress kerja muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia (Pratama and Maulidia 2024). Dalam konteks ini, lingkungan fisik dan beban kerja berfungsi sebagai tuntutan pekerjaan, sementara dukungan sosial berperan sebagai sumber daya yang dapat mengurangi stress. Selain itu, dukungan sosial juga memiliki peran penting dalam mencegah *burnout*. Penelitian oleh Khaarisma Imany di Universitas Airlangga menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat membantu mengurangi stres kerja pada karyawan generasi Z (Khoirul 2025). Namun, studi ini tidak mencakup faktor lingkungan kerja fisik dan tidak dilakukan di Kudus. Dengan mempertimbangkan temuan-temuan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan dalam literatur dengan meneliti pengaruh lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan dukungan sosial terhadap *burnout* pada karyawan generasi Z di Kudus (Romadhoni and Suryatni 2015).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan dukungan sosial terhadap tingkat *burnout* pada karyawan Generasi Z di Kudus. *Burnout* merupakan kondisi kelelahan fisik dan emosional akibat stres kerja yang berkepanjangan, sering kali diiringi oleh perasaan sinis dan penurunan prestasi (Imany et al. 2021). Tanda-tanda *burnout* termasuk perasaan lelah yang ekstrem, kehilangan minat atau motivasi dalam pekerjaan, dan penurunan kinerja. Generasi Z, yang lahir antara pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an,

memiliki karakteristik unik dibandingkan generasi sebelumnya (Khoirul 2025). Mereka tumbuh dalam lingkungan yang selalu terhubung dengan teknologi dan internet, menjadikan mereka ahli dalam multitasking dan adaptif terhadap perubahan teknologi. Namun, generasi ini juga menghadapi tekanan yang tinggi di tempat kerja, baik dari tuntutan kinerja maupun ekspektasi diri sendiri (Pratama, Hakim, and Maulidia 2024). Faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya keseimbangan kehidupan-pribadi, dan dampak media sosial dapat meningkatkan risiko burnout pada Generasi Z. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, diharapkan perusahaan dapat merancang strategi untuk mengurangi burnout dan meningkatkan kesejahteraan karyawan Generasi Z (Damayanti, Tjahjoanggoro, and Halim 2020).

Beban kerja dengan intensitas yang beragam serta lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan potensi burnout pada generasi z. Burnot menyebabkan menurunnya produktivitas kerja yang tentunya berpengaruh pada pekerjaan (Romadhoni and Suryatni 2015). Keadaan ini dapat menjadi semakin parah apabila seseorang tidak mendapatkan dukungan sosial yang memadai dari baik dari pihak rekan kerja, atasan, bahkan dari keluarga. Dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi tetapi kurang kendali, pekerjaan karyawan dapat menyebabkan stress kerja. Pekerja gen z memiliki stress kerja yang tinggi (Ramadhani et al. 2024). Oleh karena itu penelitian ini secara spesifik bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pada karyawan generasi z di Kudus . penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rangkaian pengujian secara statistic sebagai pemecahan masalah.

II. LITERATUR REVIEW

Teori Job Demands-Resources (JD-R)

Model konseptual dalam penelitian ini dibangun berdasarkan teori JD-R. Teori *Job Demands-Resources* (JD-R) adalah sebuah model yang dikembangkan untuk memahami bagaimana tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Model JD-R menunjukkan bahwa kelelahan akibat pekerjaan terjadi melalui dua mekanisme, yang pertama berkaitan dengan kondisi kerja yang tidak menguntungkan dan sangat penuh tekanan dimana tuntutan pekerjaan menyebabkan kelelahan danyang kedua berhubungan dengan sumber daya pekerjaan yang tidak mencukupi yang menyebabkan pelepasan diri (*disengagement*) dengan jelas keruntuhan motivasi. Model ini memberikan kerangka kerja yang fleksibel dan komprehensif untuk memahami kesejahteraan kerja dan bagaimana organisasi dapat mengelola tuntutan dan sumber daya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan (Drajat Prabowo and Wahyuni 2024). Implikasi dari teori JD-R adalah bahwa organisasi tidak cukup sekedar menghentikan deplesi sumber daya, mengembalikan sumber daya yang hilang, maupun menambah sumber daya baru, untuk mencegah burnout. Organisasi juga harus melakukan reduksi pada tuntutan kerja pegawai, tentunya dengan memerhatikan kebutuhan organisasi itu sendiri. Jangan sampai organisasi terlalu berlebihan dalam menuntut pegawai bekerja. (Zulkifli 2019).

Burnout

Maslac dan Leiter (2005) berpendapat bahwa "*Job burnout is a negative emotional reaction to job, created through long attendance in high stress workplaces*". Maksudnya burnout merupakan reaksi emosi yang negatif yang terjadi di lingkungan kerja ketika suatu individu tersebut mengalami stres yang berkepanjangan. Burnout merupakan sindrom psikologis yang meliputi kelelahan, depersonalisasi, dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur (Maslach, E. Jackson, and P Leiter 1997). Burnout merupakan sindrom psikologis yang akan terjadi pada seseorang ketika seseorang tersebut melakukan pekerjaan yang sama dengan waktu yang cukup lama, sehingga akan menyebabkan seseorang tersebut mengalami stress yang berkepanjangan terhadap pekerjaannya (Rizka 2013).

Menurut Maslach (2003), burnout akademik memiliki tiga dimensi, yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan secara emosional), *cynicism* (sinisme), dan *low personal accomplishment* (prestasi diri rendah) (Muflihah and Ina Savira 2021). Depersonalisasi yang merupakan mekanisme coping untuk mengatasi kelelahan emosional. Rendahnya harga diri, ditandai dengan individu yang

tidak pernah merasa senang dengan pekerjaannya sendiri dan percaya bahwa dirinya tidak pernah mencapai sesuatu yang berguna bagi dirinya atau orang lain (Izi et al. 2024).

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, seperti pencahayaan, warna, kualitas udara, serta musik, yang memengaruhi kinerja mereka dalam melaksanakan tugas. Lingkungan fisik yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga mendorong mereka untuk tetap bertahan di organisasi. Unsur-unsur lingkungan fisik mencakup fasilitas, penerangan, warna, udara, suara, dan musik (Surijadi and Idris 2020). Kondisi lingkungan kerja yang baik dan memadai mampu meningkatkan performa karyawan, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung dapat menurunkan kinerja dan produktivitas mereka. Lingkungan kerja juga dapat menjadi faktor penyebab ketidakefektifan dan ketidakefisienan dalam pelaksanaan tugas oleh pegawai (Wangi, Bahiroh, and Imron 2020).

Menurut (Hidayat and Taufiq 2018), lingkungan mencakup keseluruhan aspek sosial, kultural, dan fisik yang memengaruhi individu. Sedangkan kerja adalah aktivitas fisik maupun mental yang bertujuan untuk mencapai kepuasan. Dengan demikian, lingkungan kerja adalah segala hal yang memengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugasnya. Indikator lingkungan kerja meliputi tata ruang kerja, pencahayaan ruangan, suhu dan kelembapan udara, serta suara yang dapat mengganggu konsentrasi kerja (Ilham 2019).

Beban Kerja

Beban kerja dapat diartikan sebagai perbedaan antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan yang harus dijalankan, di mana tingkat beban kerja setiap orang berbeda-beda. Beban kerja didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk menyelesaikan tugas, yang mencakup aktivitas langsung, tidak langsung, serta kegiatan lain seperti urusan pribadi dan aktivitas tidak produktif (Kusumawati and Dewi 2021). Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang memerlukan keahlian tertentu dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik secara fisik maupun mental (Ali, Istianingsih Sastrodiharjo, and Farhan Saputra 2022).

Menurut Gibson dikutip dalam (Maulidah, 2022), beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: (1) Tekanan waktu, yaitu adanya batas waktu penyelesaian pekerjaan yang bisa meningkatkan kinerja namun juga menjadi beban; (2) Jam kerja, di mana jam kerja yang padat dan berlebihan dapat menambah beban kerja; (3) Ambiguitas pekerjaan dan konflik peran, ketidakjelasan tugas dan peran menyebabkan kebingungan yang menambah beban kerja; (4) Kebisingan, yang mengganggu konsentrasi sehingga pekerjaan tidak selesai dan menjadi beban; (5) Kelebihan informasi, di mana informasi yang kompleks dan penanganan yang kurang tepat menambah beban kerja; (6) Suhu ekstrem, yang menyulitkan karyawan untuk bekerja sehingga pekerjaan tertunda dan menjadi beban; (7) Tindakan berulang, pekerjaan yang monoton dapat menimbulkan gangguan perhatian dan menyebabkan pekerjaan tidak selesai sehingga menambah beban kerja; (8) Tanggung jawab, semakin besar tanggung jawab yang dimiliki karyawan, semakin besar pula beban kerja yang dirasakan.

Indikator untuk mengukur beban kerja, berdasarkan penelitian Zaki dan Marzolina (2016) yang dikutip (dalam Ali et al., 2022), meliputi jumlah pekerjaan, target kerja, rasa bosan, kelebihan beban, dan tekanan kerja.

Dukungan Sosial

Dukungan sosial dapat diartikan sebagai persepsi individu mengenai rasa diperhatikan, dicintai, dihargai, dan dianggap penting oleh orang-orang di sekitarnya (Greindl 2020; Gungor 2019). Beberapa teori menyatakan bahwa dukungan sosial dipercaya mampu mengurangi stres, kelelahan emosional (burnout), bahkan trauma yang dialami seseorang (Ye et al. 2020). Selain itu, dukungan sosial memberikan dampak positif seperti meningkatkan kepuasan hidup, motivasi, prestasi akademik, kemampuan penyesuaian diri, konsep diri yang sehat, serta kemampuan beradaptasi dan bersosialisasi dalam lingkungan, yang semuanya berkontribusi pada kesehatan psikologis individu (Gungor 2019).

Menurut Zimet, dukungan sosial terdiri dari tiga sumber utama, yaitu keluarga, teman, dan individu lain di sekitar seseorang. Pertama, keluarga merupakan kelompok terdekat yang

memberikan pengaruh besar melalui dukungan emosional, bantuan dalam pemecahan masalah, dan dukungan instrumental. Kedua, teman juga merupakan orang-orang dekat yang membantu mengatasi stres dan kesulitan setelah keluarga. Ketiga, dukungan dari orang terdekat lainnya, seperti dosen atau pasangan, juga dapat memberikan bantuan penting (Izi et al. 2024).

Social Support Questionnaire Short Form (SSQSR) yang dikembangkan oleh Sarason, Sarason, Shearin, & Pierce (1987) terdiri dari 12 item untuk mengukur dukungan sosial. SSQSR menilai dua aspek, yaitu kuantitas dukungan sosial (6 item, misalnya “Siapa yang bisa Anda andalkan untuk membantu Anda merasa lebih baik saat tertekan?”) dan kualitas dukungan sosial (6 item, misalnya “Seberapa puas Anda?”). Item dengan nomor ganjil mengukur jumlah sumber dukungan sosial, sedangkan item bernomor genap menilai tingkat kepuasan terhadap dukungan yang diterima, dengan skala respons dari 1 (sangat tidak puas) hingga 6 (sangat puas) (Putra and Muttaqin 2020).

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data (Gema 2020). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pada karyawan generasi Z di Kudus. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan di Kudus, dengan sampel yang diambil menggunakan teknik purposive sampling atau stratified random sampling, dimana responden dipilih berdasarkan kriteria aktif bekerja minimal enam bulan dan bersedia mengisi kuesioner. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert 1 sampai 5, yang terdiri dari beberapa item pertanyaan untuk mengukur variabel lingkungan kerja fisik (misalnya kenyamanan ruang kerja, kebisingan, pencahayaan) (Yoanita Putri Asmaradana 2018), beban kerja (jumlah tugas, deadline, tekanan kerja) (Vika Rosdikasari 2021), dukungan sosial (dukungan dari atasan dan rekan kerja) (Audina Nurhasnia 2019), serta tingkat burnout (kelelahan fisik dan emosional akibat pekerjaan) (Fatin Sara 2021).

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung maupun melalui media online seperti Google Form untuk memudahkan responden dengan penelitian ini berjumlah 112 orang. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial ketiga variabel independen terhadap burnout. Data dianalisis menggunakan software EViews versi 8. Prosedur analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, uji t, uji F. Hasil pengujian digunakan untuk mengevaluasi signifikansi hubungan antara pengaruh lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pada karyawan generasi z di Kudus. Hipotesis yang diajukan meliputi pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan dukungan sosial secara parsial maupun simultan terhadap burnout pada karyawan generasi Z di Kudus. Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran objektif dan kuantitatif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi burnout pada generasi Z di lingkungan kerja Kudus.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Pengujian terhadap validitas menggunakan teknik produk moment dengan program Eviews dimana suatu instrumen dikatakan valid apabila mempunyai koefisien korelasi antara butir pernyataan dengan skor total dalam instrumen tersebut lebih dari > 0.5 . Hasil perhitungan uji validitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Uji regresi

Alat yang digunakan digunakan dalam menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukut kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta untuk menunjukkan arah hubungan variabel-variabel tersebut. Analisis ini akan membentuk sebuah persamaan yang dapat dijelaskan hasilnya

Tabel 3. Uji Regresi

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-5.901962	1.861375	-3.170754	0.0020
J_X1	0.558506	0.102848	5.430409	0.0000
J_X2	0.699565	0.059463	11.76469	0.0000
J_X3	-0.006798	0.098543	-0.068989	0.9451
R-squared	0.744755	Mean dependent var	19.32432	
Adjusted R-squared	0.737599	S.D. dependent var	3.938533	
S.E. of regression	2.017518	Akaike info criterion	4.276984	
Sum squared resid	435.5307	Schwarz criterion	4.374625	
Log likelihood	-233.3726	Hannan-Quinn criter.	4.316594	
F-statistic	104.0684	Durbin-Watson stat	2.157227	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Berdasarkan hasil linier berganda diketahui persamaan diatas sebagai berikut :

$$Y = -5,9019 + 0,5585X1 + 0,6995X2 + -0,0067X3$$

Lingkungan kerja fisik menunjukkan koefisien 0,55 yang berarti bahwa jika terjadi peningkatan sebesar 1% pada lingkungan kerja fisik, maka volume lingkungan kerja fisik akan naik sebesar 55% . Beban kerja memiliki koefisien 0,69 yang menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan 1% dalam beban kerja akan mengakibatkan kenaikan volume beban kerja sebesar 69%. Sementara itu, dukungan sosial memiliki koefisien -0,00 yang menunjukkan bahwa jika dukungan sosial meningkatkan 1% , maka volume dukungan sosial akan bertambah 0%.

Dari hasil analisis, nilai R² (R-squared) yang diperoleh dari estimasi dalam penelitian ini adalah 74% selama periode pengamatan. Ini berarti bahwa dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan intercept umum, variasi dari variabel independen dalam penelitian ini hanya dapat menjelaskan 74% variasi dari variabel dependen, yaitu burnout pada karyawan generasi z di Kudus. Sementara itu, 26% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Nilai R² yang tinggi dari model regresi ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan dukungan sosial secara bersama-sama mampu menjelaskan proporsi besar dari variasi yang terjadi pada variabel Burnout. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja fisik yang nyaman, mengelola beban kerja secara proporsional, serta membangun budaya kerja yang penuh dukungan sosial guna menekan tingkat burnout di kalangan karyawan Generasi Z. Implikasi praktis dari temuan ini sangat penting dalam mendukung kebijakan sumber daya manusia yang berorientasi pada kesejahteraan psikologis dan keberlanjutan kinerja karyawan.

1. Uji t

Berdasarkan hasil *least squares* yang diperoleh dari pengujian secara parsial (uji t) Jumlah X1 = lingkungan kerja fisik = 0,00 < 0,05 (signifikan)

Jumlah X2 = beban kerja = 0,00 < 0,05 (signifikan)

Jumlah X3 = dukungan sosial = 0,94 > 0,05 (tidak signifikan)

Variabel profitabilitas X1 menunjukkan koefisien sebesar 0,5585506 dengan nilai probabilitas 0,0000, yang kurang dari 0,05. Ini berarti bahwa secara parsial, profitabilitas berpengaruh terhadap pengungkapan Y. Sedangkan untuk variabel profitabilitas X2, koefisiennya sebesar 0,699565 dengan nilai probabilitas 0,0000 , juga kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa secara parsial profitabilitas berpengaruh terhadap pengungkapan Y. Di sisi lain, variabel profitabilitas X3 memiliki koefisien sebesar -0,006798 dengan nilai probabilitas 0,9451 yang lebih dari dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa secara parsial, profitabilitas tidak berpengaruh positif terhadap pengungkapan Y.

2. Uji F

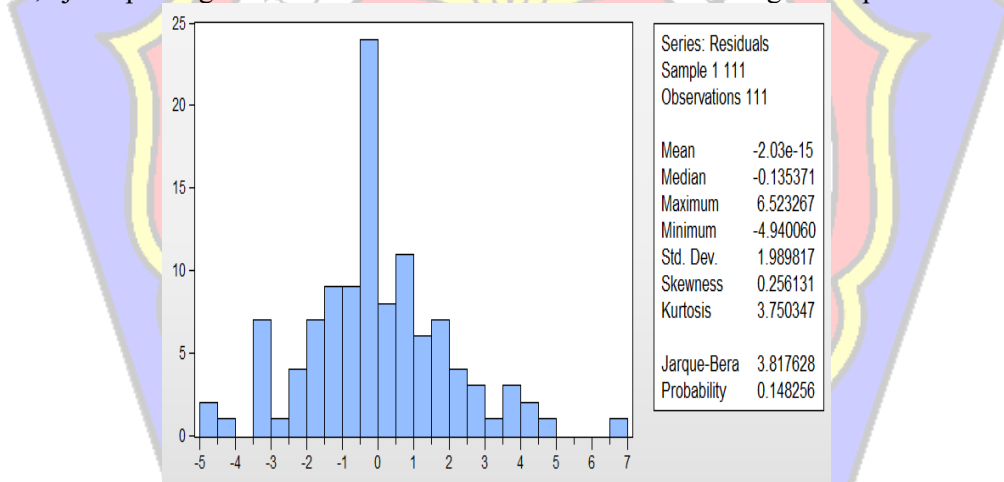
Berdasarkan hasil uji F yang ditunjukkan pada data di atas, nilai Prob(F-statistic) adalah 0,00, yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Ini menunjukkan adanya bukti yang kuat bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji asumsi klasik

Pengujian ini dilakukan untuk melihat data yang digunakan mengalami penyimpangan asumsi klasik atau tidak. Pada uji asumsi yang dilakukan terdapat 4 uji yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas uji autokorelasi. Hasil dari 4 uji yang digunakan adalah:

Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk memastikan bahwa data pada variabel dependen dan independen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Karena ini penting untuk menghasilkan analisis yang akurat, model yang baik adalah yang memiliki data dengan distribusi normal. Untuk memastikan bahwa model yang digunakan valid dan dapat dipercaya, uji normalitas dapat dilakukan di EViews dalam dua cara. Pertama, pola distribusi data dapat dilihat secara visual melalui histogram. Cara kedua menggunakan uji Jarque-Bera, yang merupakan tes statistik yang menentukan apakah data sudah berdistribusi normal atau tidak. Nilai probabilitas Jarque-Bera digunakan dalam uji ini. Nilai probabilitas yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data tersebut dianggap memiliki distribusi normal, sedangkan nilai yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa data tersebut tidak memiliki distribusi normal. Untuk membuat analisis yang dihasilkan lebih valid, uji ini penting untuk memastikan asumsi normalitas model regresi terpenuhi.



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar tersebut, bahwa Jarque-Bera statistic = 3,81 dan p-value = 0,14. Karena p-value nya (0,14) lebih besar dari 0,05 artinya H0 diterima, yang berarti dapat disimpulkan model pada penelitian ini residual terdistribusi normal

Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi ditemukannya ada korelasi antar variabel bebas. Dikatakan model regresi yang baik jika tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) pada variabel x1, x2, dan x3 yang kurang dari 10 maka dikatakan model telah bebas dari multikolinearitas .

Tabel 4. Uji Normalitas

Variance Inflation Factors
Date: 05/30/25 Time: 12:00
Sample: 1 111
Included observations: 111

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	3.464717	94.48344	NA
J_X1	0.010578	128.4484	1.784720
J_X2	0.003536	38.08205	1.264422
J_X3	0.009711	125.5184	1.617155

Dari nilai VIF di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF pada Variabel Y dan nilai VIF semua variable independen < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model penelitian.

Uji heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidakkonsistenan varians residual dalam model regresi antar pengamatan. Jika varians residual bersifat konstan, maka disebut homoskedastisitas; sebaliknya, jika variansnya berubah-ubah, maka terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksinya, digunakan nilai probabilitas pada statistik chi-square dari obs*R-squared. Nilai probabilitas di atas 0,05 menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas, sedangkan nilai di bawah 0,05 menunjukkan adanya gejala tersebut. Model regresi yang baik adalah yang memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey

F-statistic	2.629018	Prob. F(3,107)	0.0539
Obs*R-squared	7.620206	Prob. Chi-Square(3)	0.0545
Scaled explained SS	9.737462	Prob. Chi-Square(3)	0.0209

Test Equation:
Dependent Variable: RESID^2
Method: Least Squares
Date: 05/30/25 Time: 12:04
Sample: 1 111
Included observations: 111

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	13.28247	5.901085	2.250853	0.0264
J_X1	-0.431239	0.326057	-1.322588	0.1888
J_X2	-0.350464	0.188515	-1.859079	0.0658
J_X3	0.301705	0.312408	0.965739	0.3364

R-squared	0.068651	Mean dependent var	3.923700
Adjusted R-squared	0.042538	S.D. dependent var	6.536642
S.E. of regression	6.396103	Akaike info criterion	6.584626
Sum squared resid	4377.385	Schwarz criterion	6.682266
Log likelihood	-361.4467	Hannan-Quinn criter.	6.624236
F-statistic	2.629018	Durbin-Watson stat	2.194402
Prob(F-statistic)	0.053945		

Berdasarkan gambar di atas tersebut diketahui bahwa nilai probability chi-square dari obs*R-Squared sebesar (0,0545) ini menunjukkan nilai lebih besar dari Tingkat signifikansi yaitu (0,05), yang artinya tidak ada bukti heteroskedastisitas.

Uji autokorelasi

Uji autokorelasi ialah hubungan antara anggota seri observasi yang diurutkan berdasar pada waktu atau tempat. Regresi yang bebas dari autokorelasi adalah model regresi yang baik. Dilakukannya uji autokorelasi untuk melihat dan juga mengetahui apakah terdapat korelasi pada antara suatu

periode dengan periode sebelumnya. Deteksi pada autokorelasi dapat diketahui atau dilihat pada nilai durbin wasto.

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	1.019162	Prob. F(1,106)	0.3150
Obs*R-squared	1.057072	Prob. Chi-Square(1)	0.3039

Test Equation:
Dependent Variable: RESID
Method: Least Squares
Date: 05/30/25 Time: 12:07
Sample: 1 111
Included observations: 111
Presample missing value lagged residuals set to zero.

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.034481	1.861522	-0.018523	0.9853
J_X1	-0.003955	0.102913	-0.038434	0.9694
J_X2	0.011990	0.060632	0.197750	0.8436
J_X3	-0.005340	0.098676	-0.054114	0.9569
RESID(-1)	-0.099864	0.098921	-1.009536	0.3150

R-squared	0.009523	Mean dependent var	-2.03E-15
Adjusted R-squared	-0.027853	S.D. dependent var	1.989817
S.E. of regression	2.017338	Akaike info criterion	4.285433
Sum squared resid	431.3831	Schwarz criterion	4.407484
Log likelihood	-232.8416	Hannan-Quinn criter.	4.334946
F-statistic	0.254791	Durbin-Watson stat	1.978068
Prob(F-statistic)	0.906164		

Berdasarkan pada hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai Durbin -Watson sebesar 1,9780 yang memiliki artinya nilai autokorelasi berada pada interval 1,55 - 2,46 sehingga dapat disimpulkan uji autokorelasi pada persamaan regresi Tidak ada autokorelasi.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Burnout pada Karyawan Generasi Z di Kudus

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki koefisien regresi sebesar 0,355 dan nilai probabilitas (p-value) 0.00 tingkat signifikansi hanyalah 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki efek positif dan signifikan terhadap burnout pada karyawan generasi Z di Kudus.

Lingkungan kerja secara fisik melibatkan berbagai elemen seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, kebisingan, dan fasilitas ergonomis yang mendukung kesehatan serta kenyamanan karyawan saat menjalankan tugas. Suasana kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan peningkatan stres dan kelelahan fisik, yang pada gilirannya dapat mempercepat terjadinya burnout sebuah kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang disebabkan oleh tekanan kerja yang berkepanjangan. Generasi Z, yang cenderung lebih peduli terhadap keseimbangan kerja dan kenyamanan, sangat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja fisiknya. (Aisy, Ghifary, and Laksmi R 2023)

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout pada Karyawan Generasi Z di Kudus

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa beban kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,69 dan nilai probabilitas (p-value) 0.00 tingkat signifikansi hanyalah 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap burnout pada karyawan generasi Z di Kudus.

Semakin besar atau bertambahnya beban yang ditanggung oleh karyawan, maka tingkat kelelahan yang dialami juga akan meningkat. Sebaliknya, apabila beban kerja berkurang, maka kelelahan yang dialami karyawan juga akan berkurang. Beban yang terlalu berat merupakan salah satu faktor utama yang menyebabkan kelelahan pada tenaga kerja. Karyawan akan semakin rentan mengalami kelelahan, baik dari segi mental maupun fisik, seiring dengan meningkatnya tuntutan dari pekerjaan. Ketidakseimbangan antara apa yang diharapkan dalam pekerjaan dan kemampuan karyawan karena beban yang berlebihan bisa menyebabkan rasa lelah yang mendalam dan hilangnya semangat. Kelelahan yang tidak diatasi dapat berakibat buruk baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. (Felix Chandra 2024)

Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Burnout pada Karyawan Generasi Z di Kudus

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa beban kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0,00 dan nilai probabilitas (p-value) 0.94 tingkat signifikansi hanyalah 0.05. Hal ini menunjukkan

bahwa dukungan sosial tidak memiliki efek positif dan tidak signifikan terhadap burnout pada karyawan generasi Z di Kudus.

Dukungan sosial adalah salah satu elemen psikososial yang krusial dalam menurunkan stres serta kelelahan akibat kerja (burnout). Dukungan ini mencakup bantuan emosional, informasi, serta dukungan praktis yang diterima para karyawan dari anggota keluarga, teman, rekan sejawat, dan atasan. Berbagai teori dan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat bertindak sebagai sumber daya yang membantu individu dalam mengatasi tekanan di tempat kerja, sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya burnout. Namun, penelitian mengenai karyawan Generasi Z di Indonesia menunjukkan bahwa dukungan sosial dari keluarga, teman, dan orang penting lainnya ternyata tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat burnout di kalangan mereka. Hal ini mungkin disebabkan oleh sifat Generasi Z yang cenderung lebih mandiri atau bentuk dukungan yang mereka terima belum memenuhi kebutuhan mereka. Meskipun demikian, dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan di lingkungan profesional tetap dianggap penting dalam mengurangi risiko burnout. (Imany et al. 2021)

Pengaruh Lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pada karyawan Generasi Z di Kudus.

Hasil uji F menunjukkan nilai Prob(F-statistic) sebesar 0,00 ($<0,05$), yang berarti secara bersama-sama ketiga variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap burnout. Nilai R^2 sebesar 74% juga menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan sebagian besar variasi burnout yang terjadi pada karyawan.

Burnout di kalangan pekerja Generasi Z dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, seperti kondisi fisik tempat kerja, jumlah tugas yang harus diselesaikan, dan adanya dukungan sosial. Tempat kerja yang tidak nyaman (seperti kebisingan yang berlebihan, suhu yang tidak sesuai, atau kurangnya ergonomi) dapat meningkatkan perasaan stres dan kelelahan. Tugas yang terlalu banyak, tenggat waktu yang mendesak, dan kebutuhan untuk melakukan banyak hal sekaligus juga bisa membuat stres berkepanjangan yang akhirnya mengarah pada burnout. Di sisi lain, dukungan dari teman sejawat dan pimpinan dapat membantu mengurangi efek buruk dari stres di tempat kerja dan mencegah terjadinya burnout. (Riska Amalia, Nor Norisanti 2025)

Pekerja Generasi Z, yang terkenal dengan keinginan untuk memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan serta mencari lingkungan kerja yang mendukung, sangat mungkin terpengaruh oleh ketiga hal ini. Penelitian menunjukkan bahwa tempat kerja yang baik dan dukungan sosial yang kuat dapat menurunkan tingkat stres dan burnout dalam generasi ini. Sebaliknya, beban kerja yang tidak terkelola dan kondisi fisik tempat kerja yang buruk dapat memperburuk masalah burnout (Pratama, Hakim, and Maulidia 2024). Ketiga faktor ini saling berkaitan dan mempengaruhi tingkat burnout di kalangan karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat stres, sementara dukungan sosial dapat memberikan rasa nyaman dan dihargai, yang pada akhirnya mengurangi kemungkinan burnout akibat beban kerja yang tinggi.

V. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan dukungan sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat burnout pada karyawan generasi Z di Kudus. Lingkungan kerja fisik yang kurang kondusif dan beban kerja yang berlebihan meningkatkan risiko terjadinya burnout, yang ditandai dengan kelelahan fisik dan emosional serta penurunan motivasi kerja. Sebaliknya, dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan berperan sebagai sumber daya penting yang dapat mengurangi tingkat stres dan mencegah burnout. Temuan ini menguatkan teori Job Demands-Resources (JD-R) yang menyatakan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia sangat menentukan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek lingkungan fisik kerja, mengelola beban kerja secara proporsional, serta meningkatkan dukungan sosial untuk menjaga kesehatan mental dan produktivitas karyawan generasi Z. Penelitian ini juga mengisi kesenjangan literatur dengan fokus pada generasi Z di Kudus serta pengaruh simultan ketiga variabel tersebut terhadap burnout,

sehingga dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan dan intervensi yang lebih efektif di lingkungan kerja lokal.

VI. REFERENSI

- Aisy, Richadatul, M. Tahajuddi Ghifary, and Dwi Laksmi R. 2023. "Implementasi Kebijakan Kesejahteraan Karyawan Gen Z Dalam Menanggulangi Burnout Di Lingkungan Kerja." *Neraca Manajemen, Ekonomi* 1 (12): 1–14.
- Ali, Hapzi, Istianingsih Sastrodiharjo, and Farhan Saputra. 2022. "Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi (Studi Literature Review)." *Jurnal Ilmu Multidisiplin* 1 (1): 83–93. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.16>.
- AUDINA NURHASNIA. 2019. "BURNOUT DITINJAU DARI DUKUNGAN SOSIAL PADA KARYAWAN OPERATOR SPBU PT. BERKAH JAYA." *Sustainability (Switzerland)* 11 (1): 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_T_ERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI.
- Bauer, Georg F., and Oliver Hämmig. 2014. "Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach." *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach* 9789400756:1–249. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3>.
- Damayanti, Dewa Ayu Bella, Tjahjoanggoro, and Laurentia Verina Halim. 2020. "Hubungan Antara Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Pada Wiraniaga." *Calyptra* 7 (2): 1–12.
- Drajat Prabowo, Vitrian, and Salamah Wahyuni. 2024. "Model Konseptual Tuntutan Pekerjaan Dan Sumber Daya Pekerjaan (JD-R), Keterikatan Kerja, Dan Kesejahteraan Guru Honorar" 5 (1): 42–55.
- FATIN SARA. 2021. *Pengaruh Burnout Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar*.
- Felix Chandra. 2024. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout." *Jurnal Maneksi* 13 (1): 137–45.
- Gema, Ahmad. 2020. "PEDOMAN PENULISAN SKRIPSI KUANTITATIF FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI PROGRAM STUDI JURNALISTIK" 2507 (February): 1–9.
- Greindl, A. J. 2020. "The Role of Workload, Social Support, and Psychosocial Training As Predictors of Burnout Among University Students." *Star*, 1–47.
- Gungor, Abdi. 2019. "Investigating The Relationship Between Social Support And School Burnout In Turkish Middle School Students: The Mediating Role Of Hope" 40 (6). <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0143034319866492>.
- Hidayat, Zainul, and Muchamad Taufiq. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang." *Jurnal Dimensi* 7 (2): 79–97. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>.
- Ilham, Mukhamad. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen* 7 (107).
- Imany, Kharisma, Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga, and Dukungan Sosial. 2021. "ARTIKEL PENELITIAN PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP BURNOUT PADA KARYAWAN GENERASI Z," no. 2019, 1–12.
- Izi, Juli Alpa, Puspa Rahayu, Utami Rahman, and R Yuwono Pratomo. 2024. "Peran Dukungan Sosial Terhadap Burnout: Studi Regresi Pada Karyawan Retail Di Purwakarta." *Jurnal Psikologi Dan Konseling West Science* 2 (03): 138–44.
- Khoirul, Rudi. 2025. "MENGELOLA STRES KERJA PADA GENERASI Z" 5 (2).
- Kusumawati, Putu Meliantha, and I Gusti Ayu Manuati Dewi. 2021. "Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Perawat Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 10 (3): 209. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i03.p01>.

- Maslach, Christina, Susan E. Jackson, and Michael P Leiter. 1997. *Maslach Burnout Inventory*. Scarecrow Education.
- Maulidah, Kherina, Syarif Ali, and Dewi Cahyani Pangestuti. 2022. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD 'ABC' Jakarta Selatan." *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen* 3 (2): 159–76. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>.
- Muflihah, Lailatul, and Siti Ina Savira. 2021. "PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP BURNOUT AKADEMIK SELAMA PANDEMI." *Jurnal Penelitian Psikologi* 8 (2).
- Pratama, Yudi, Arif Rahman Hakim, and Ananda Saadatul Maulidia. 2024. "Dukungan Sosial Dan Job Demand Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Gen Milenial Dan Z Social Support and Job Demand on Job Stress in Gen Millennial and Z Employees" 5 (3): 753–62.
- Putra, Agustinus Chrissang Maha, and Darmawan Muttaqin. 2020. "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit X." *Psikostudia : Jurnal Psikologi* 9 (2): 82–87. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i2.3901>.
- Ramadhani, Via, Venty Suryanti, Suzi Godinho, and Rakha Samudra Pratama. 2024. "Pelatihan Ecoprint Dan Pemasaran Online Sebagai Pemberdayaan Ekonomi Kreatif Bagi Warga Kelurahan Sangkrah, Kecamatan Pasar Kliwon, Kota Surakarta." *Jurnal Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Seni Bagi Masyarakat* 13 (1): 44–50.
- Riska amalia, Nor Norisanti, Faizal Mulia Z. 2025. "Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JP Manper) The Relationship of Job Demands to Burnout with Social Support as A" 10 (January): 15–36.
- Rizka, Zasyatin. 2013. "Sikap Terhadap Pengembangan Karir Dengan Burnout Pada Karyawan." *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* 1 (2).
- Romadhoni, Lalu Ciptadi, Thatok Asmony, and Mukmin Suryatni. 2015. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan Di Kota Mataram." *Khizanah Al-Hikmah : Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan* 3 (2): 124–45. <https://doi.org/10.24252/kah.v3i2a3>.
- Surijadi, Herman, and Yuslan Idris. 2020. "Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)* 1 (1): 14–32. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i1.p14-32>.
- Vika Rosdikasari. 2021. "HUBUNGAN BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KEJADIAN BURNOUT BAGI PETUGAS LABORATORIUM DI RUMAH SAKIT PERSAHABATAN JAKARTA TAHUN 2021."
- Wangi, Vani Kenanga Nan, Elo Bahiroh, and Ali Imron. 2020. "Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Bisnis* 7 (1): 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.532>.
- Wijoyo, Hadion, Irjus Indrawan, Yoyok Cahyono, and Handokp. 2020. *Generasi Z & Revolusi Industri 4.0 Penulis. Pena Persada Redaksi*.
- Ye, Zhi, Xueying Yang, Chengbo Zeng, Yuyan Wang, Zijiao Shen, Xiaoming Li, and Danhua Lin. 2020. "Resilience, Social Support, and Coping As Mediators Between COVID-19-Related Stressful Experiences And Acute Stress Disorder Among College Students In China" 12 (4). <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/aphw.12211>.
- Yoanita Putri Asmaradana. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja Dan Kinerja Karyawan."
- Zulkifli, A. 2019. "Kajian Burnout Pada Karyawan Perusahaan Pertambangan Di Indonesia."