

Hubungan *Burnout* dengan Persepsi Lingkungan Kerja Berdasarkan Model *Job Demand Control Social* pada Karyawan PT PLN (Persero) UID SULUTTENGGO di Kota Manado

Yolandinova Sitorus¹, Deetje J. Solang², Stevi B. Sengkey³

^{1,2,3}Universitas Negeri Manado, Indonesia

E-mail: yolandinovasitorus272@gmail.com¹

Article History:

Received: 09 Agustus 2026

Revised: 24 Agustus 2026

Accepted: 30 Agustus 2026

Keywords:

Persepsi Lingkungan Kerja, Burnout, Karyawan, PT PLN (Persero) UID SULUTTENGGO

Abstrak: *Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan psikologis yang dapat muncul akibat tekanan kerja berkepanjangan. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja dan burnout pada karyawan PT PLN (Persero) UID Suluttenggo di Kota Manado. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan melibatkan 133 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur persepsi lingkungan kerja dan burnout, kemudian dianalisis menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang kuat dan signifikan antara persepsi lingkungan kerja dan burnout. Semakin positif persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, semakin rendah tingkat burnout yang dialami, sedangkan persepsi yang lebih negatif berkaitan dengan tingkat burnout yang lebih tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap tuntutan kerja, kendali pekerjaan, dan dukungan sosial merupakan aspek penting dalam dinamika burnout. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung untuk menjaga kesejahteraan psikologis serta mengurangi risiko kelelahan kerja berkepanjangan pada karyawan.*

PENDAHULUAN

Burnout merupakan salah satu isu penting dalam psikologi kerja karena berkaitan dengan kelelahan emosional, menurunnya keterlibatan terhadap pekerjaan, serta berkurangnya efektivitas individu dalam menjalankan peran kerja. Tekanan kerja yang berlangsung terus-menerus dapat berkembang menjadi burnout ketika tuntutan pekerjaan tidak diimbangi oleh sumber daya yang memadai. Model *Job Demand-Control* menjelaskan bahwa kombinasi tuntutan kerja yang tinggi dan kendali kerja yang rendah meningkatkan tekanan psikologis (Karasek, 1979). Dalam konteks yang lebih luas, dukungan sosial juga berperan sebagai sumber daya yang membantu pekerja menghadapi tekanan kerja (House, 1981). Konteks pekerjaan di PT PLN (Persero) memiliki karakteristik tuntutan operasional, target pelayanan, tanggung jawab publik, serta kebutuhan respons yang cepat. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan kerja apabila tidak diimbangi dengan kendali yang memadai dan dukungan lingkungan kerja. Talahatu (2018) menunjukkan bahwa kelelahan emosional pada pegawai PT PLN berkaitan dengan penurunan

motivasi kerja. Penelitian pada konteks PLN lainnya juga menunjukkan bahwa beban kerja, durasi kerja, dan kondisi lingkungan kerja berkaitan dengan stres kerja karyawan (Pratiwi et al., 2025).

Persepsi terhadap lingkungan kerja menjadi penting karena kondisi kerja yang sama dapat dimaknai secara berbeda oleh setiap individu. Persepsi merupakan proses ketika individu mengorganisasi dan memberi makna terhadap stimulus yang diterimanya (Roeckelein, 2013). Dalam lingkungan organisasi, persepsi yang positif terhadap kondisi kerja dapat mendukung kepuasan dan kesejahteraan psikologis, sedangkan persepsi yang negatif dapat meningkatkan tekanan dan kelelahan. Rachmawati dan Budiani (2021) menemukan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja berkaitan dengan kepuasan kerja, sehingga cara karyawan memaknai lingkungan kerjanya memiliki konsekuensi psikologis yang penting. Penelitian terdahulu juga menunjukkan keterkaitan antara lingkungan kerja dan burnout. Rosdikasari (2021) menemukan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial berkontribusi terhadap kejadian burnout, sedangkan Fadilasari dan Selviana (2023) melaporkan hubungan negatif antara lingkungan kerja dan burnout pada karyawan. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya perlu dipahami secara objektif, tetapi juga melalui penilaian subjektif karyawan terhadap tuntutan, kendali, dan dukungan yang tersedia.

Meskipun hubungan lingkungan kerja dan burnout telah banyak dikaji, penelitian pada sektor ketenagalistrikan, khususnya PT PLN (Persero) UID Suluttenggo di Kota Manado, masih terbatas. Penelitian ini memosisikan persepsi lingkungan kerja dalam kerangka Job Demand-Control-Support untuk menjelaskan bagaimana penilaian karyawan terhadap tuntutan kerja, kendali, dan dukungan sosial berkaitan dengan burnout. Posisi tersebut memberikan konteks yang lebih spesifik bagi pengembangan kajian psikologi industri dan organisasi pada perusahaan layanan publik. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja dan burnout pada karyawan PT PLN (Persero) UID Suluttenggo di Kota Manado. Hipotesis penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara persepsi lingkungan kerja dan burnout: semakin positif persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, semakin rendah burnout yang dialami.

Secara teoretis, penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa pengalaman kerja tidak hanya ditentukan oleh kondisi objektif organisasi, tetapi juga oleh cara karyawan memersepsikan tuntutan dan sumber daya yang tersedia. Karyawan yang menghadapi beban kerja tinggi belum tentu mengalami tingkat kelelahan yang sama apabila mereka memiliki kendali terhadap cara bekerja dan memperoleh dukungan sosial yang memadai. Sebaliknya, tuntutan yang dirasakan berlebihan, ruang kendali yang sempit, serta dukungan yang rendah dapat memperbesar tekanan psikologis dan mempercepat berkembangnya burnout. Kerangka ini menjadikan persepsi lingkungan kerja relevan untuk dianalisis bersama burnout dalam konteks organisasi pelayanan publik. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan dasar bagi pengelolaan sumber daya manusia di PT PLN (Persero) UID Suluttenggo. Identifikasi hubungan antara persepsi lingkungan kerja dan burnout dapat membantu organisasi menentukan area intervensi yang tidak hanya berorientasi pada individu, tetapi juga pada desain pekerjaan, kesempatan mengambil keputusan, komunikasi internal, serta dukungan sosial antarkaryawan dan atasan.

TINJAUAN PUSTAKA

Burnout

Burnout merupakan kondisi kelelahan yang berkembang akibat tekanan kerja berkepanjangan dan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang tersedia. Burnout dapat muncul dalam bentuk kelelahan emosional, sikap menjauh atau sinis terhadap pekerjaan, serta penurunan penilaian terhadap pencapaian diri. Kajian tentang burnout

.....

menunjukkan bahwa kondisi ini tidak hanya berdampak pada kesehatan psikologis, tetapi juga pada produktivitas, keterlibatan kerja, dan kualitas pelayanan (Dall'Ora et al., 2020). Dalam konteks Indonesia, penggunaan konstruk burnout juga telah diuji melalui adaptasi Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (Yulianto, 2020). Konsep burnout berkembang dari perhatian terhadap kondisi kelelahan ekstrem pada pekerja yang terlibat secara intensif dalam pekerjaannya. Freudenberger menggambarkan burnout sebagai keadaan terkurasnya energi dan motivasi setelah individu terus-menerus berupaya memenuhi tuntutan yang tinggi tanpa pemulihan yang memadai. Kajian selanjutnya menempatkan burnout sebagai fenomena multidimensional yang berkaitan dengan kelelahan, sikap sinis atau menjauh, dan menurunnya efektivitas profesional (Arroisi & Afifah, 2022; Sia'tang et al., 2024). Kerentanan terhadap burnout tidak hanya ditentukan oleh beratnya pekerjaan, tetapi juga oleh karakteristik individu dan cara menghadapi tuntutan. Orpina dan Prahara (2019) menunjukkan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri berkaitan dengan burnout, sehingga sumber daya psikologis dapat memengaruhi kemampuan individu bertahan dalam situasi kerja yang menekan. Dengan demikian, burnout perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara tuntutan pekerjaan, sumber daya kerja, dan sumber daya psikologis individu.

Model *Job Demand-Control-Support*

Kerangka *Job Demand-Control-Support* menjelaskan bahwa tekanan psikologis meningkat ketika tuntutan kerja tinggi tidak diimbangi dengan keleluasaan untuk mengendalikan pekerjaan. Karasek (1979) menempatkan job demands dan job control sebagai dua komponen utama yang menentukan tingkat job strain. Dukungan sosial di tempat kerja kemudian dipahami sebagai sumber daya interpersonal yang dapat membantu pekerja menghadapi tekanan, memperoleh bantuan, dan merasa didukung dalam menjalankan tugas (House, 1981). Dalam penelitian ini, persepsi lingkungan kerja dipahami melalui penilaian karyawan terhadap tuntutan kerja, kendali dalam pekerjaan, dan dukungan sosial yang mereka rasakan. *Job demands* mencakup tuntutan fisik maupun psikologis yang membutuhkan usaha berkelanjutan, seperti beban kerja, tekanan waktu, target, kompleksitas tugas, dan tanggung jawab pelayanan. Job control mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki keleluasaan menggunakan keterampilan, menentukan urutan kerja, serta mengambil keputusan dalam penyelesaian tugas. Ketika tuntutan tinggi disertai kendali rendah, pekerjaan lebih mudah dipersepsikan sebagai strain. Dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja dapat berfungsi sebagai sumber daya yang membantu individu mengatasi tekanan dan memperoleh bantuan instrumental maupun emosional (House, 1981). Dalam konteks penelitian ini, model tersebut tidak digunakan untuk menilai kondisi kerja semata-mata secara objektif, tetapi untuk membaca bagaimana karyawan memersepsikan kondisi tersebut. Fokus pada persepsi penting karena dua individu yang bekerja dalam unit dan tuntutan serupa dapat memberikan penilaian yang berbeda terhadap beban, kendali, maupun dukungan yang mereka terima. Perbedaan penilaian tersebut dapat menghasilkan respons psikologis yang berbeda pula.

Persepsi Lingkungan Kerja

Persepsi lingkungan kerja merupakan penilaian subjektif karyawan terhadap kondisi yang dialami selama bekerja. Penilaian tersebut dibentuk oleh pengalaman, harapan, kebutuhan, serta cara individu menginterpretasikan stimulus organisasi (Roeckelein, 2013). Persepsi terhadap lingkungan kerja dapat mencakup beban dan tekanan pekerjaan, kesempatan mengambil keputusan, kenyamanan dalam menjalankan tugas, serta kualitas dukungan yang diterima. Rachmawati dan Budiani (2021) menunjukkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja berkaitan dengan evaluasi positif karyawan terhadap pengalaman kerjanya. Kuntuyassari dan Handayani (2014) memandang persepsi terhadap lingkungan kerja sebagai proses psikologis ketika karyawan

menilai kondisi, situasi, dan pengalaman yang berlangsung di tempat kerja. Penilaian tersebut dapat bersifat positif ketika karyawan merasakan dukungan, keteraturan, dan kesempatan bekerja secara efektif, atau bersifat negatif ketika lingkungan dipersepsikan menekan, tidak mendukung, dan membatasi kemampuan menjalankan pekerjaan. Karena itu, persepsi lingkungan kerja menjadi salah satu jalur penting yang menghubungkan kondisi organisasi dengan respons psikologis karyawan.

Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja dengan Burnout

Persepsi lingkungan kerja yang negatif dapat meningkatkan risiko burnout karena karyawan menilai tuntutan yang dihadapi lebih besar daripada sumber daya yang tersedia. Sebaliknya, persepsi bahwa pekerjaan dapat dikendalikan dan bahwa dukungan sosial tersedia dapat membantu karyawan menghadapi tekanan secara lebih adaptif. Penjelasan ini konsisten dengan temuan Fadilasari dan Selviana (2023) mengenai hubungan negatif lingkungan kerja dengan burnout dan temuan Rosdikasari (2021) yang menempatkan dukungan sosial serta lingkungan kerja sebagai faktor yang berkaitan dengan *burnout*. Mekanisme tersebut dapat dijelaskan secara bertahap. Tuntutan kerja pertama-tama diterima sebagai stimulus, lalu ditafsirkan berdasarkan pengalaman, harapan, serta sumber daya yang dimiliki individu. Apabila tuntutan dipersepsikan melampaui kemampuan mengendalikan pekerjaan, karyawan akan lebih mudah mengalami ketegangan emosional. Jika kondisi ini berlangsung berulang tanpa pemulihan dan dukungan yang memadai, tekanan dapat berkembang menjadi kelelahan kronis dan sikap menjauh dari pekerjaan. Sebaliknya, persepsi yang lebih positif dapat berfungsi sebagai faktor protektif. Karyawan yang memandang dirinya memiliki ruang kendali, dukungan sosial, dan kejelasan kerja lebih mungkin menilai tuntutan sebagai tantangan yang dapat dikelola. Kondisi ini membantu mempertahankan keterlibatan dan mengurangi risiko berkembangnya burnout. Dengan demikian, hubungan persepsi lingkungan kerja dan burnout diperkirakan bersifat negatif.

Penelitian Terdahulu

Rosdikasari (2021) menemukan bahwa beban kerja tinggi, lingkungan kerja yang kurang kondusif, dan rendahnya dukungan sosial berkaitan dengan meningkatnya burnout. Almakhi (2023) juga menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan adaptasi karyawan dapat mendorong kelelahan kerja. Kedua penelitian tersebut menegaskan pentingnya sumber daya kerja dalam mengendalikan risiko burnout. Fadilasari dan Selviana (2023) secara lebih langsung melaporkan hubungan negatif antara lingkungan kerja dan burnout, sedangkan Rachmawati dan Budiani (2021) menunjukkan bahwa persepsi lingkungan kerja berkaitan dengan kepuasan kerja. Dalam konteks sektor ketenagalistrikan, Talahatu (2018) dan Pratiwi et al. (2025) memperlihatkan bahwa tekanan, kelelahan emosional, beban kerja, dan kondisi lingkungan kerja merupakan isu yang relevan pada karyawan PLN. Penelitian ini melanjutkan temuan tersebut dengan menempatkan persepsi lingkungan kerja sebagai variabel yang diuji hubungannya secara langsung dengan burnout pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo.

Hipotesis

1. H0: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja dan burnout pada karyawan PT PLN (Persero) UID Suluttenggo di Kota Manado.
 2. H1: Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja dan burnout pada karyawan PT PLN (Persero) UID Suluttenggo di Kota Manado.
-

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menguji hubungan antara persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja sebagai variabel X dan burnout sebagai variabel Y. Desain korelasional digunakan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antardua variabel tanpa memberikan manipulasi terhadap subjek penelitian (Fraenkel et al., 2011; Hasbi et al., 2023). Penelitian dilaksanakan pada karyawan PT PLN (Persero) UID Sulutenggo di Kota Manado. Populasi penelitian berjumlah 200 karyawan aktif. Sampel yang dianalisis sebanyak 133 responden dan dipilih dengan proportionate stratified random sampling agar setiap divisi memperoleh keterwakilan secara proporsional. Populasi dan sampel dipahami sebagai bagian dari unit analisis yang memiliki karakteristik sesuai tujuan penelitian (Abdullah et al., 2022). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert yang mengukur persepsi lingkungan kerja dan burnout. Konstruk persepsi lingkungan kerja disusun berdasarkan penilaian terhadap tuntutan kerja, kendali kerja, dan dukungan sosial, sedangkan burnout mencakup kelelahan emosional, depersonalisasi atau sikap menjauh, dan penurunan pencapaian pribadi. Data dianalisis secara deskriptif untuk melihat kecenderungan kategori setiap variabel dan secara inferensial menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan SPSS, dengan taraf signifikansi 0,05.

Pengumpulan data dilakukan setelah responden memperoleh penjelasan mengenai tujuan penelitian dan mengisi kuesioner sesuai kondisi yang dirasakan. Skor persepsi lingkungan kerja yang lebih tinggi menunjukkan penilaian yang lebih positif terhadap tuntutan, kendali, dan dukungan sosial, sedangkan skor burnout yang lebih tinggi menunjukkan tingkat kelelahan kerja yang lebih besar. Sebelum analisis utama, data diperiksa secara deskriptif untuk melihat distribusi skor dan kecenderungan kategori. Uji Pearson Product Moment dipilih karena tujuan utama penelitian adalah menguji arah dan kekuatan hubungan antara dua variabel kuantitatif. Koefisien korelasi negatif menunjukkan hubungan berlawanan arah, sedangkan nilai absolut koefisien yang semakin mendekati satu menunjukkan hubungan yang semakin kuat. Keputusan hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi $p < 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang kuat dan signifikan antara persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja dan *burnout* pada karyawan PT PLN (Persero) UID Sulutenggo di Kota Manado. Hasil uji korelasi Pearson memperoleh koefisien sebesar $r = -0,608$ dengan $p < 0,001$, sehingga hipotesis penelitian diterima. Arah korelasi negatif menunjukkan bahwa semakin positif persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, semakin rendah tingkat burnout yang dialami. Sebaliknya, semakin negatif persepsi terhadap lingkungan kerja, semakin tinggi kecenderungan burnout. Hasil utama dalam naskah memang menunjukkan koefisien korelasi sebesar $-0,608$.

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi Pearson

Variabel	N	r	p	Arah Hubungan	Keterangan
Persepsi Lingkungan Kerja – <i>Burnout</i>	133	-0,608	< 0,001	Negatif	Kuat dan signifikan

Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui *Job Demand-Control-Support Model*. Karasek (1979) menjelaskan bahwa tekanan psikologis cenderung meningkat ketika tuntutan pekerjaan yang tinggi tidak diimbangi dengan kendali yang memadai terhadap pekerjaan. Dukungan sosial juga berperan sebagai sumber daya yang membantu karyawan menghadapi tekanan kerja (House, 1981). Dalam konteks penelitian ini, persepsi yang positif terhadap lingkungan kerja menunjukkan

bahwa karyawan merasa tuntutan pekerjaan masih dapat dikelola, memiliki ruang untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaannya, dan memperoleh dukungan yang memadai. Kondisi tersebut dapat mengurangi tekanan psikologis dan menekan berkembangnya *burnout*. Sebaliknya, persepsi negatif terhadap lingkungan kerja dapat mencerminkan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia. Karyawan yang memandang beban kerja terlalu tinggi, memiliki keterbatasan dalam mengambil keputusan, atau merasa kurang memperoleh dukungan sosial akan lebih mudah mengalami tekanan psikologis secara berkelanjutan. Tekanan yang berlangsung terus-menerus dapat berkembang menjadi kelelahan emosional, kecenderungan menjauh dari pekerjaan, serta menurunnya penilaian positif terhadap kemampuan dan pencapaian diri. Dengan demikian, arah korelasi negatif yang ditemukan memperlihatkan bahwa cara karyawan menilai kondisi kerjanya berkaitan erat dengan pengalaman *burnout*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Fadilasari dan Selviana (2023) yang menemukan adanya hubungan negatif antara lingkungan kerja dan *burnout*. Lingkungan kerja yang lebih baik berkaitan dengan tingkat *burnout* yang lebih rendah pada karyawan. Rosdikasari (2021) juga menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial berkaitan dengan munculnya *burnout*. Kesamaan temuan tersebut memperkuat argumentasi bahwa kondisi lingkungan kerja, baik secara objektif maupun sebagaimana dipersepsikan oleh karyawan, merupakan salah satu faktor penting dalam memahami kelelahan psikologis di tempat kerja. Temuan penelitian juga relevan dengan penelitian pada konteks ketenagalistrikan. Talahatu (2018) menemukan bahwa kelelahan emosional berkaitan dengan menurunnya motivasi kerja pegawai PT PLN, sedangkan Pratiwi et al. (2025) menunjukkan bahwa beban kerja, durasi kerja, dan lingkungan kerja berhubungan dengan stres kerja pada karyawan PLN. Karakteristik pekerjaan di sektor ketenagalistrikan yang menuntut ketepatan pelayanan, pencapaian target, tanggung jawab teknis, dan pemenuhan standar keselamatan berpotensi meningkatkan tuntutan psikologis karyawan. Oleh karena itu, keberadaan kendali kerja dan dukungan sosial menjadi semakin penting untuk membantu karyawan menghadapi tuntutan tersebut secara adaptif.

Hasil penelitian juga menunjukkan pentingnya membedakan kondisi lingkungan kerja secara objektif dengan persepsi karyawan terhadap kondisi tersebut. Dua karyawan yang bekerja dalam lingkungan organisasi yang sama dapat memberikan penilaian yang berbeda terhadap tuntutan, dukungan, maupun keleluasaan dalam menjalankan pekerjaannya. Perbedaan persepsi tersebut dapat menghasilkan respons psikologis yang berbeda pula. Oleh karena itu, perbaikan lingkungan kerja tidak cukup hanya dilakukan melalui penyediaan fasilitas atau perubahan sistem kerja, tetapi juga perlu memastikan bahwa kebijakan, komunikasi, pembagian tugas, serta dukungan organisasi benar-benar dirasakan secara positif oleh karyawan. Secara praktis, hubungan negatif antara persepsi lingkungan kerja dan *burnout* menunjukkan bahwa pencegahan *burnout* tidak seharusnya hanya dibebankan pada kemampuan individu dalam mengelola stres.

Selain itu, organisasi perlu mengelola tuntutan kerja secara proporsional, memberikan ruang kendali yang memadai, memperjelas peran dan tanggung jawab, serta memperkuat dukungan dari atasan maupun rekan kerja. Lingkungan kerja yang dipersepsikan lebih mendukung dapat membantu karyawan mempertahankan sumber daya psikologisnya, mengurangi tekanan kerja, dan menjaga keterlibatan terhadap pekerjaan. Meskipun menunjukkan hubungan yang kuat, hasil penelitian ini tidak dapat dimaknai sebagai hubungan sebab-akibat karena menggunakan desain korelasional. Selain itu, penelitian hanya dilakukan pada satu unit PT PLN sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati. Penggunaan kuesioner *self-report* juga memungkinkan munculnya bias subjektif dalam respons. Penelitian selanjutnya dapat menguji secara terpisah kontribusi *job demands*, *job control*, dan *social support*, serta mempertimbangkan variabel lain seperti kepuasan kerja, resiliensi, strategi *coping*, masa kerja, dan dukungan organisasi untuk

.....

memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai *burnout* pada karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang kuat dan signifikan antara persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja dan burnout pada karyawan PT PLN (Persero) UID Suluttenggo di Kota Manado. Artinya, semakin positif persepsi karyawan terhadap tuntutan kerja, kendali pekerjaan, dan dukungan sosial yang tersedia, semakin rendah tingkat burnout yang dialami. Temuan ini menegaskan bahwa persepsi terhadap kualitas lingkungan kerja memiliki keterkaitan penting dengan kondisi psikologis karyawan. Oleh karena itu, upaya pencegahan burnout perlu diarahkan pada pengelolaan tuntutan kerja yang proporsional, pemberian ruang kendali yang memadai, serta penguatan dukungan sosial di lingkungan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Almakhi, U. A. M. (2023). Analisa pengaruh beban kerja dengan burnout pada karyawan PT Wirasindo Santakarya. *Journal of Sustainability and Science Economics*, 1(1), 43–50. <https://doi.org/10.62337/jsse.v1i1.11>
- Arroisi, J., & Afifah, H. (2022). Sindrom burnout perspektif Herbert J. Freudenberger. *Cakrawala Repositori IMWI*, 5(2), 290–302. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v5i2.114>
- Dall’Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: A theoretical review. *Human Resources for Health*, 18, Article 41. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>
- Fadilasari, A., & Selviana. (2023). Hubungan antara lingkungan kerja dan beban kerja dengan burnout pada karyawan di PT Kredit Utama Fintech Indonesia. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 3(3), 16–27. <https://doi.org/10.37817/psikologikreatifinovatif.v3i3.3027>
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2011). *How to design and evaluate research in education* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hasbi, A. Z. E., Damayanti, R., Hermina, D., & Mizani, H. (2023). Penelitian korelasional (metodologi penelitian pendidikan). *Al-Furqan: Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya*, 2(6), 784–808.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Addison-Wesley.
- Karasek, R. A., Jr. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kuntyassari, A. A., & Handayani, A. (2014). Hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Radio Jaringan Cipta Prima Pariwara Radionet Semarang. *Proyeksi: Jurnal Psikologi*, 9(2), 49–60. <https://doi.org/10.30659/jp.9.2.49-60>
- Orpina, S., & Prahara, S. A. (2019). Self-efficacy dan burnout akademik pada mahasiswa yang bekerja. *Indonesian Journal of Educational Counseling*, 3(2), 119–130. <https://doi.org/10.30653/001.201932.93>
- Pratiwi, N., Nirmala, F., & Dewi, S. T. (2025). Hubungan beban kerja, durasi kerja, lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT PLN PLTD Poasia Kendari. *Journal of Health Sciences Leksia*, 3(2), 55–65.
- Rachmawati, A. Y., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan operasional Divisi Pemeliharaan dan Perbaikan PT PAL Indonesia (Persero). *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 215–229. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i3.41292>

- Roeckelein, J. E. (2013). *Kamus psikologi: Teori, hukum, dan konsep*. Prenadamedia Group.
- Rosdikasari, V. (2021). *Hubungan beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap kejadian burnout bagi petugas laboratorium di Rumah Sakit Persahabatan Jakarta tahun 2021* [Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju].
- Sia'tang, W., Napolion, K., & Oktaviani, A. A. (2024). Risk factors for burnout in the preparation of student final projects. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 13(1), 102–110. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v13i1.1183>
- Solomon, P. (2004). Peer support/peer provided services: Underlying processes, benefits, and critical ingredients. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 27(4), 392–401. <https://doi.org/10.2975/27.2004.392.401>
- Talahatu, I. (2018). Kelelahan emosional terhadap motivasi kerja pegawai pada PT PLN Persero Wilayah Maluku dan Maluku Utara. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 5(2), 173–188. <https://doi.org/10.24252/minds.v5i2.6233>
- Yulianto, H. (2020). Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) versi Bahasa Indonesia: Studi validasi konstruk pada anggota polisi. *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 19–29. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v9i1.13329>
-