

## Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap *Burnout* pada Karyawan Startup X

Amira Mayariza Ghina<sup>1</sup>, Rita Markus Idulfilastri<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Tarumanagara

Email: [amira.705190266@stu.untar.ac.id](mailto:amira.705190266@stu.untar.ac.id)<sup>1</sup>

### Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap *burnout* pada karyawan Startup X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif non-probability sampling dengan teknik *purposive sampling* yang melibatkan subjek 169 karyawan Startup X. Instrumen alat ukur yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian yaitu *Maslach Burnout Inventory - General Scale* (MBI-GS) untuk mengukur *burnout* dengan reliabilitas  $\alpha=.956$ , *National Aeronautics and Space Administration - Task Load* (NASA-TLX) untuk mengukur beban kerja dengan reliabilitas  $\alpha=.627$ , dan *Social Provision Scale* (SPS) untuk mengukur dukungan sosial dengan reliabilitas  $\alpha=.901$ . Data diperoleh merupakan data non-linear dan diolah menggunakan regresi non-linear dengan persamaan *quadratic* dengan bantuan IBM SPSS Statistics 26. Jenis korelasi yang digunakan yaitu *spearman rho* untuk melihat bagaimana hasil korelasi antar variabel yang ada. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapatnya pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan dukungan sosial terhadap *burnout* pada karyawan Startup X.

**Kata Kunci:** *Burnout, Beban Kerja, Dukungan Sosial, Startup*

### Abstract

This study aims to find out and analyze how workload and social support influence burnout among Startup X employees. This research uses a quantitative non-probability sampling method with a purposive sampling technique involving 169 employees at Startup X. research variables namely *Maslach Burnout Inventory - General Scale* (MBI-GS) to measure burnout with reliability  $\alpha=.956$ , *National Aeronautics and Space Administration - Task Load* (NASA-TLX) to measure workload with reliability  $\alpha=.627$ , and *Social Provision Scale* (SPS) to measure social support with reliability  $\alpha=.901$ . The data obtained is non-linear data and processed using non-linear regression with quadratic equations with the help of IBM SPSS Statistics 26. The type of correlation used is Spearman rho to see how the correlation results between existing variables. The results of this study are that there is a significant influence between workload and social support on burnout among Startup X employees.

**Keywords:** *Burnout, Workload, Social support, Startup*

### PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang cukup pesat berdampak pada pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Bermacam perusahaan baru khususnya di bidang teknologi, yaitu *startup* ramai dibicarakan oleh banyak orang. Indonesia merupakan negara dengan jumlah perusahaan rintisan (*startup*) kelima terbesar di dunia (Pratikna et al., 2021). Maraknya perusahaan *startup* di Indonesia membuat banyak pekerja meniti karir di perusahaan tersebut. Ada ratusan, bahkan lebih, perusahaan yang muncul setiap hari di Indonesia dan dunia (Suwarni et al. 2020). Beberapa perusahaan *startup* di Indonesia seperti Gojek, Tokopedia, dan Tiket.com telah menunjukkan kesuksesan besar hingga mencapai status *Startup Unicorn* (Jaya et al. 2017). Menurut Granlund et al. (2005); dalam Montani et al. (2020), *startup* merupakan perusahaan rintisan yang didirikan oleh beberapa orang yang memiliki pertumbuhan secara cepat dalam berbagai macam bidang. Sedangkan menurut Blank (2014), *startup* merupakan suatu organisasi yang dibuat dengan tujuan menemukan model bisnis baru untuk mendapatkan keuntungan yang besar. Lalu, menurut Jaya et al. (2017) *startup* merupakan sebuah perusahaan

rintisan yang dirancang untuk menemukan model bisnis yang tepat untuk perusahaannya agar dapat bertahan ditengah ketidakpastian yang ekstrem.

Untuk dapat berkembang secara cepat, perusahaan-perusahaan *startup* dituntut untuk selalu mengembangkan model bisnis yang mereka punya secara inovatif (Tazkiyyaturrohmah, 2020). Salah satu faktor kesuksesan sebuah *startup* adalah kemampuannya untuk bertumbuh (Suwarni et al. 2020). Kunci dari kesuksesan sebuah perusahaan ialah ide-ide yang dimiliki oleh SDM yang ada di dalamnya (Chatterji et al., 2019). Tidak sedikit perusahaan *startup* yang diciptakan gagal dalam pembangunannya. Beberapa alasan mengapa *startup* yang didirikan itu gagal dikarenakan prediksi kebutuhan pasar yang tidak tepat, konflik internal, kurangnya dana, dan juga manajemen perusahaan yang buruk (Griffith, 2014; dalam Jaya et al., 2017). Apabila manajemen perusahaan belum tertata secara kuat serta belum adanya manajemen yang pasti dalam mengelola sumber daya manusia, pekerjaan tersebut akan menumpuk pada karyawan tertentu. Maka dari itu bisa menimbulkan beban kerja yang tinggi terhadap karyawan. Menurut Chatterji et al. (2019), *startup* dapat sukses bukan hanya dari usaha pemikiran pendirinya melainkan tidak luput dari usaha karyawan mereka, yang menyiratkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) akan memiliki efek yang sangat besar pada kinerja dari karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini akan diteliti mengenai beban kerja.

*Startup X* pada penelitian ini merupakan perusahaan *startup* yang bergerak di bidang teknologi. Perusahaan tersebut telah berdiri sejak tahun 2015 yang dimana proses bisnisnya pengguna dapat secara langsung mengaksesnya melalui aplikasi di *smartphone* maupun diakses melalui *website* yang dimana hal tersebut mengandalkan teknologi. Maka dari itu, dapat dikatakan perusahaan X tersebut merupakan *startup* berbasis teknologi. Dalam menjalankan bisnisnya, terdapat beragam departemen untuk menunjang kesuksesan bisnis tersebut. Di perusahaan tersebut terdapat departemen *technical* yang berhubungan dengan teknologi, departemen *commercial* yang berhubungan dengan penjualan (*sales*) dan operasional, departemen *legal* yang berhubungan dengan permasalahan hukum, departemen *marketing* yang berhubungan dengan pemasaran, departemen *people and culture* yang berhubungan dengan SDM perusahaan, departemen *product and innovation* yang berhubungan dengan inovasi produk dari bisnis tersebut, dan departemen *finance and accounting* yang berhubungan dengan keuangan perusahaan.

Dalam pengoperasian suatu perusahaan, tentunya ada beban kerja yang diberikan kepada karyawannya. Banyaknya tugas pekerjaan yang individu miliki yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu merupakan definisi dari beban kerja (Hart dan Staveland; dalam Priyayanti, 2015). Beban kerja dapat diasumsikan sebagai pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang (Hamzah, 2019). Setiap karyawan memiliki beban kerja dengan intensitas yang beragam serta membutuhkan target di dalam pelaksanaannya. Beban kerja dapat digolongkan menjadi beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik dapat meliputi berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat barang, berkunjung, dan mobilisasi. Sedangkan beban kerja psikologis meliputi berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang individu (Romadhoni et al. 2015). Beban kerja juga bergantung pada seberapa banyak pekerjaan yang harus dilaksanakan, waktu dan aspek tertentu yang perlu diperhatikan, serta pengalaman psikologis setiap individu (Lysaght et al., 1989 dalam Rizky & Suhariadi, 2021). Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi burnout adalah beban kerja (Rizky & Suhariadi, 2021).

Semakin berat beban kerja yang dimiliki maka akan semakin besar resiko karyawan di tempat kerja tersebut mengalami stres (Priyayanti, 2015). Stres yang berlebihan akan berakibat buruk kepada kinerja dari seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara normal (Priyayanti, 2015). Apabila stres yang dialami berlangsung dalam jangka waktu yang lama, maka individu tersebut dapat mengalami kelelahan fisik maupun mental. Keadaan ini dapat disebut juga dengan *burnout*, yaitu sebuah sindrom psikologis berupa kelelahan yang luar biasa, adanya perasaan sinisme, serta rasa ketidakefektifan dan kurangnya pencapaian dalam suatu hal atau pekerjaan (Schaufeli et al., 2009; dalam Hamzah, 2019). Individu yang mengalami ketiga gejala tersebut dikatakan rentan untuk mengalami *burnout* (Schaufeli et al., 2009; dalam Hamzah, 2019).

Gómez-García et al. (2020) menyatakan bahwa tidak ada definisi tunggal yang bisa diterima

secara umum mengenai burnout tetapi bisa dijelaskan dalam konseptual. Menurut Freudenberger dan Richelson (1980) dalam Gómez-García et al. (2020), secara konseptual terdapat dua perspektif dari burnout yaitu klinis dan psikososial. Dari sudut pandang klinis, *burnout* dapat dijelaskan sebagai situasi yang dihasilkan dari stres terhadap pekerjaan serta ditandai dengan perasaan kelelahan, kekecewaan, dan kurangnya minat dalam pekerjaan seseorang. Hal itu terutama timbul di antara individu yang memiliki pekerjaan melibatkan orang lain serta tidak dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Sedangkan perspektif psikososial, *burnout* digambarkan sebagai proses yang dihasilkan dari interaksi antar individu di tempat kerja dalam jangka waktu tertentu yang menampilkan gejala berbeda. Sehingga Freudenberger dan Richelson (1980) dalam Gómez-García et al. (2020) juga mendefinisikan burnout sebagai perasaan kelelahan dan keletihan akibat tuntutan tinggi terhadap energi, sumber daya, dan kekuatan spiritual yang individu miliki.

Faktor lain yang mempengaruhi *burnout* adalah dukungan sosial (Hamzah, 2019; Woodhead et al., 2014; Rizky & Suhariadi, 2021). Dukungan sosial yang dimaksud ialah merujuk pada kenyamanan, kepedulian, harga diri, atau segala bentuk bantuan lainnya yang diterima dari orang lain (Romadhoni et al. 2015). Dengan adanya dukungan sosial membuat individu merasa yakin bahwa dirinya dicintai, dihargai sehingga dapat mengurangi gejala *burnout* yang dirasakannya. Sebaliknya, apabila seseorang tidak mendapatkan dukungan sosial, maka akan lebih besar peluangnya untuk mengalami stres hingga *burnout* (Purba et al., 2007). Dukungan sosial bersifat timbal balik antara seorang individu dan orang lain, sehingga dukungan sosial sangat dibutuhkan oleh siapapun dan penting demi berlangsungnya hidup di tengah-tengah masyarakat karena manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan orang lain (Hamzah, 2019).

## KAJIAN PUSTAKA

### **Burnout**

Schaufeli et al. (2009) menjelaskan bahwa *burnout* meliputi perasaan sinisme (*cynicism*), kelelahan yang luar biasa (*exhaustion*), dan juga menurunnya efikasi profesional diri (*reduced professional efficacy*) individu di tempat kerja dalam kapasitas tertentu. *Cynicism* mengacu kepada bagaimana individu menjauhkan diri dari pekerjaan yang dimiliki dan memiliki sifat negatif terhadap pekerjaan secara umum. Individu juga merasakan kurangnya antusiasme, hilangnya keterlibatan, dan merasa terpisah dari pekerjaan. *Exhaustion* menunjukkan seberapa kelelahan yang dirasakan oleh individu. *Exhaustion* dapat dilihat dari tuntutan pekerjaan yang dimiliki seperti beban kerja, tuntutan emosional, serta lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung. *Professional efficacy* lebih mencerminkan sifat-sifat pribadi daripada memperlihatkan komponen *burnout*. Maka dari itu apabila tingkat *cynicism* dan *exhaustion* pada seseorang tinggi dan *professional efficacy* nya rendah maka akan menunjukkan tingkat *burnout* yang besar (Schaufeli et al., 1996).

Menurut Schaufeli et al. (2009), seseorang dapat dikatakan mengalami *burnout* apabila memiliki perasaan sinisme yang tinggi dan kelelahan yang luar biasa hingga merasa bosan dan jemu dalam melakukan pekerjaannya. Secara bertahap, individu tersebut akan menarik diri dari pekerjaannya dan merasakan perasaan tak berdaya untuk menyelesaikan pekerjaanya. Seiring waktu, karyawan yang merasakan kejemuhan dan kelelahan yang berkepanjangan akan memberikan dampak negatif terhadap hasil pekerjaan dan organisasi perusahaannya (Schaufeli et al., 2009). Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *burnout* adalah *Maslach Burnout Inventory – General Scale* (MBI-GS; Schaufeli et al., 1996). MBI-GS memiliki tiga dimensi subskala yaitu *cynicism* (Cy), *exhaustion* (Ex), dan *professional efficacy* (PE). Alat ukur ini memiliki 16 butir pertanyaan dan 7 skala jawaban dari 0 sampai 6 dengan  $\alpha=.956$ .

### **Beban Kerja**

Hart dan Staveland (1988) mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu dan banyaknya tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja tersebut dibagi menjadi beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik mencakup a) *effort*, seberapa besar upaya secara mental dan fisik yang dikeluarkan untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan; dan b) *physical demand*, seberapa banyak aktivitas fisik

yang diperlukan seperti menarik, mendorong, memutar, dan mengendalikan. Sedangkan beban kerja mental mencakup a) *temporal demand*, seberapa banyak tekanan waktu yang dirasakan karena tingkat kecepatan yang terjadi; b) *mental demand*, seberapa banyak aktivitas mental dan persepsi yang diperlukan oleh seseorang seperti berpikir, menghitung, memutuskan suatu hasil, mengingat, dan mencari; c) *performance*, seberapa keberhasilan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh eksperimen dan seberapa puas dengan kinerja yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan tersebut, dan d) *frustration level*, seberapa terganggu, terdistraksi, putus asa, dan jengkel dibandingkan merasakan rasa puas, santai, dan aman dalam mengerjakan tugas.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur beban kerja adalah NASA (*National Aeronautics and Space Administration*)-*Task Load Index* (NASA-TLX) yang dikembangkan oleh Hart dan Steveland (1988). NASA-TLX memiliki enam dimensi subskala yaitu *Mental Demand* (MD), *Physical Demand* (PD), *Temporal Demand* (TD), *Effort* (E), *Own Performance* (OP), dan *Frustration* (FR). Alat ukur ini memiliki 6 butir pertanyaan dan 5 skala jawaban likert dengan  $\alpha=.627$ .

### Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan dukungan yang diterima oleh seorang individu dari orang-orang disekitarnya yang dapat diterima dari berbagai macam aspek (Weiss, 1974). Weiss (1974) menjelaskan bahwa terdapat enam fungsi sosial yang dapat diterima individu dari hubungan dengan orang lain untuk mengurangi rasa kesepian. Hal tersebut antara lain a) *attachment*, perasaan emosional berupa kedekatan dimana seseorang memperoleh rasa aman yang bisa didapatkan dari orang yang sangat dekat dengan kita seperti pasangan, sahabat dekat, dan hubungan keluarga; b) *social integration*, rasa memiliki pada kelompok yang memiliki minat, perhatian, dan aktivitas preferensi yang sama yang biasa ditemukan pada komunitas; c) *reassurance of worth*, kompetensi, kemampuan, keterampilan, dan nilai seseorang diakui oleh orang lain yang biasa didapatkan dalam lingkungan hubungan pekerjaan; d) *reliable alliance*, bagaimana orang lain dapat diandalkan untuk bantuan yang nyata yang bisa didapatkan dari hubungan dengan kerabat individu dan anggota keluarga; e) *guidance*, petunjuk merupakan saran dan juga informasi yang dapat membantu dalam pemecahan masalah yang dapat diperoleh dari mentor, atasan, guru, maupun orang tua; dan f) *opportunity for nurturance*, perasaan dimana Individu bergantung pada orang lain untuk kesejahteraan mereka yang dapat diperoleh dari hubungan seorang individu dengan anak-anaknya, suami atau istrinya, pasangan, serta orang-orang yang bergantung padanya.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur dukungan sosial adalah *Social Provision Scale* (SPS) yang dikembangkan oleh Cutrona dan Russell (1987). SPS memiliki enam dimensi subskala yaitu *attachment*, *social integration*, *reassurance of worth*, *reliable alliance*, *guidance*, dan *opportunity for nurturance*. Alat ukur ini memiliki 24 butir pertanyaan dan 4 skala jawaban dengan  $\alpha=.901$ .

Berdasarkan pemaparan diatas, Berdasarkan pemaparan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan dukungan sosial terhadap *burnout*.

### METODE

Penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2013), *Non-probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang dimana setiap populasi tidak memiliki peluang ataupun kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Pada hal tersebut, hanya karyawan yang memiliki kriteria dan karakteristik yang telah ditetapkan dapat memiliki kesempatan untuk menjadi sampel pada penelitian. Sedangkan *purposive sampling* merupakan teknik dimana saat mengambil penentuan sebuah sampel penelitian, dilakukan berdasarkan pertimbangan tertentu. Menurut Sugiyono (2003), dalam menentukan sampel sebuah penelitian yaitu menggunakan tabel Krejcie. Penggunaan Krejcie dalam melakukan perhitungan ukuran sampel berdasarkan kesalahan 5%. Sehingga sampel yang diperoleh mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi. Dikarenakan jumlah karyawan *startup X* sebanyak 300 karyawan, maka sampel yang akan diambil sebanyak 169 karyawan.

Partisipan dalam penelitian ini memiliki beberapa kriteria, yaitu: a) karyawan aktif *Startup X*; b)

telah bekerja lebih dari 3 bulan, c) berusia minimal 20 tahun, serta bersedia memberikan informasi sesuai tujuan penelitian yang ditandai dengan menyetujui memberikan kesediaannya melalui *informed consent* yang dicantumkan di *Google Form*. Karakteristik partisipan tidak dibatasi oleh jenis kelamin, agama, suku, dan ras tertentu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif dimana variabel-variabel yang telah ditetapkan akan diuji hubungannya serta menyajikan gambaran dari hubungan variabel-variabel tersebut. Pengolahan data diuji dan dianalisis menggunakan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* versi 26 dan *Microsoft Office*. Setelah melakukan pengujian untuk memastikan reliabilitas alat ukur, akan dilanjutkan dengan pengolahan data menggunakan teknik analisis regresi. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk melihat bagaimana pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap *burnout* pada karyawan *Startup X*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan pada ketiga variabel dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* hingga data residual *exact* dan didapatkannya nilai  $P = 0.01$  ( $P < 0.05$ ) dimana menunjukkan bahwa data terdistribusi tidak normal. Maka dari itu, pengolahan data pada penelitian ini menggunakan statistik non-parametrik.

### Uji Korelasi Antar Variabel

Uji korelasi *Spearman rho* digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel pada data yang tidak terdistribusi secara normal. Dengan itu, pengujian hubungan antara variabel-variabel yang ada menggunakan statistik non-parametrik. Diantara variabel yang ada, terdapat hubungan signifikan yang cukup dan tidak searah antara *burnout* dan dukungan sosial ( $r = -0.257$ ). Dengan itu, dapat diartikan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh para karyawan, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dirasakan. Lalu juga terdapat hubungan signifikan yang searah ditunjukkan antar variabel *burnout* dan beban kerja ( $r = 0.287$ ). Dengan itu, dapat diartikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami. Maka dari itu korelasi pada penelitian ini yaitu terdapat korelasi yang signifikan antara beban kerja dan dukungan sosial terhadap *burnout*.

### Uji Regresi Non-Linear

Diketahui bahwa data pada penelitian ini tidak terdistribusi secara normal, maka untuk pengujian linearitas dilakukan menggunakan analisis regresi non-linear. Pada pengujian antara variabel *burnout* dan dukungan sosial menggunakan persamaan non-linear *quadratic*, terlihat bahwa *R Square* dengan hasil  $R^2 = 4.7\%$  dan signifikan  $p=0.019$  ( $p < 0.05$ ). Diperoleh persamaan non-linear *quadratic* yaitu dengan koefisien sebesar  $b_1 = 4,896$  dan  $b_2 = -0,615$ . Maka dari itu dapat dikatakan terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout*.

Pada pengujian antara variabel *burnout* dan beban kerja menggunakan persamaan *quadratic*, didapatkan bahwa *R Square* dengan hasil  $R^2 = 12\%$  dan signifikan  $p=0.000$  ( $p < 0.05$ ). Diperoleh persamaan non-linear *quadratic* yaitu dengan koefisien sebesar  $b_1 = -2,686$  dan  $b_2 = 0,266$ . Maka dari itu dapat dikatakan terdapat pengaruh beban kerja terhadap *burnout*.

## SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap *burnout* pada karyawan *Startup X*, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial dan beban kerja berpengaruh dan signifikan dengan *burnout*. Data diperoleh merupakan data non-linear dan diolah menggunakan regresi non-linear dengan persamaan *quadratic*. Koefisien regresi yang dihasilkan ada dua, yaitu koefisien positif dan koefisien negatif yang digunakan secara bersama-sama pada nilai koefisien konstanta yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Blank, S. (2014). What is a startup? first principles. *Nature Reviews Drug Discovery*, 13(8), 570–570. <http://doi.org/10.1038/nrd4404>
- Chatterji, A., Delecourt, S., Hasan, S., & Koning, R. (2019). When does advice impact startup performance. *Strategic Management Journal*, 40(3), 331-356. <https://doi.org/10.1002/smj.2987>
- Cutrona, C. E., & Russell, D. W. (1987). The provisions of social relationships and adaptation to stress. *Advances in personal relationships*, 1(1), 37-67.
- Dewi, P.R.K. (2018). Hubungan antara dukungan sosial dan burnout pada perawat rumah sakit jiwa [Skripsi sarjana dipublikasikan]. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Gómez-García, R., Alonso-Sangregorio, M., & Llamazares-Sánchez, M. L. (2020). Burnout in social workers and socio-demographic factors. *Journal of Social Work*, 20(4), 463-482. <https://doi.org/10.1177/1468017319837886>
- Hamzah, W. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kelelahan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(2). <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i2.4789>
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. In *Advances in psychology* (Vol. 52, pp. 139-183). North-Holland. [https://doi.org/10.1016/S0166-4115\(08\)62386-9](https://doi.org/10.1016/S0166-4115(08)62386-9)
- Jaya, M. A., Ferdiana, R., & Fauziati, S. (2017). Analisis Faktor Keberhasilan Startup Digital di Yogyakarta. *Prosiding Snatif*, 167-173.
- Kinman, G., Wray, S., & Strange, C. (2011). Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: The role of workplace social support. *Educational Psychology*, 31(7), 843-856. <https://doi.org/10.1080/01443410.2011.608650>
- Lambert, E. G., Altheimer, I., & Hogan, N. L. (2010). Exploring the relationship between social support and job burnout among correctional staff. *Criminal justice and behavior*, 37(11), 1217-1236. <https://doi.org/10.1177/0093854810379552>
- Montani, D., Gervasio, D., & Pulcini, A. (2020). Startup company valuation: The state of art and future trends. *International Business Research*, 13(9), 31-45. <https://doi.org/10.5539/ibr.v13n9p31>
- Purba, J., Yulianto, A., & Widhyanti, E. (2007). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Guru. *Jurnal Psikologi Universitas Indonusa Esa Unggul*, 5(1), 77-87.
- Pratikna, R. N., Budiarto, N. R. P., Sanjaya, R., & Gunawan, R. (2021). Quality of work life pada turnover intention di perusahaan start-up, adakah pengaruhnya? (Studi kasus pada PT XYZ-berdasarkan persepsi karyawan). *Manners*, 4(1), 49-60.
- Prijayanti, I. (2015). *Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap burnout pada karyawan PT X* [Skripsi dipublikasikan]. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Maslach, C. & Jackson, S.E. (1996). The MBI-General Survey. In: Maslach, C., Jackson, S.E. and Leiter, M.P. (Eds.), *Maslach Burnout Inventory Manual*, 3rd edn., pp. 19–26. Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career development international*, 14(3), 204-220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Sugiyono, (2003). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suwarni, R. N., Fahlevi, M., & Abdi, M. N. (2020). Startup valuation by venture capitalists: An empirical study Indonesia firms. *International Journal of Control and Automation*, 13(2), 785-796. <https://doi.org/10.1080/13691066.2012.667907>
- Rizky, N. & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh workload dan social support terhadap burnout pada tenaga kesehatan di masa pandemi covid-19. *Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1199-1206. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28426>
- Romadhoni, L. C., Asmony, T., & Suryatni, M. (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), 125-145.
- Tazkiyyaturrohmah, R. (2020). Tren model bisnis kolaborasi antar perusahaan startup perspektif bisnis islam. *Jurnal Penelitian Islam*, 14(2), 1-15. <https://doi.org/10.21154/kodifikasi.v14i2.2123>
- Weinger, M.B., Reddy, S.B. and Slagle, J.M. (2004) Multiple measures of anesthesia workload during teaching and nonteaching cases. *Anesthesia and Analgesia*, 98, 1419-1425. <https://doi.org/10.1213/01.ANE.0000106838.66901.D2>
- Weiss, R. (1974). The provisions of social relationships. In Z. Rubin (Ed.), *Doing unto others* (pp. 17-26). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Woodhead, E. L., Northrop, L., & Edelstein, B. (2014). Stress, social support, and burnout among long-term care nursing staff. *Journal of Applied Gerontology*, 1-22. <https://doi.org/10.1177/073346481454246>